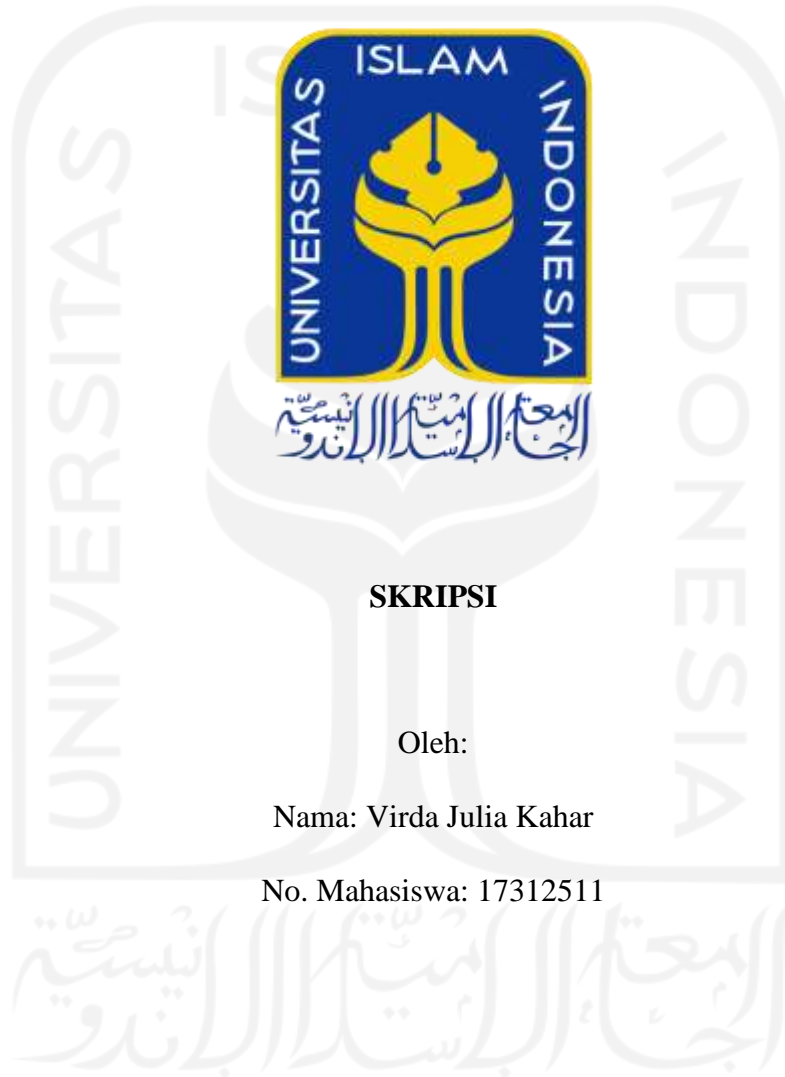


FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI PERILAKU

KECURANGAN PENGELOLAAN DANA DESA

(Studi Kasus : Desa-desa di Kecamatan Tempel Kabupaten Sleman)



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Virda Julia Kahar

No. Mahasiswa: 17312511

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI PERILAKU

KECURANGAN PENGELOLAAN DANA DESA

(Studi Kasus : Desa-desa di Kecamatan Tempel Kabupaten Sleman)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan

Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Virda Julia Kahar

No. Mahasiswa: 17312511

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diadaa dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 2 Desember 2021

Penulis

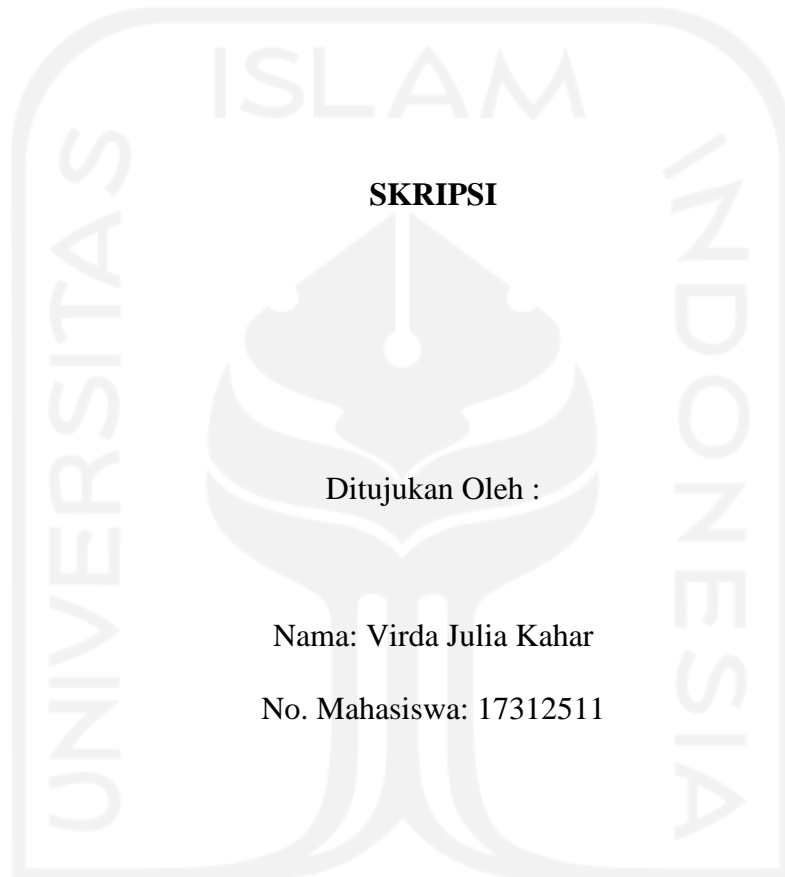


(Virda Julia Kahar)

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI PERILAKU

KECURANGAN PENGELOLAAN DANA DESA

(Studi Kasus : Desa-desa di Kecamatan Tempel Kabupaten Sleman)



SKRIPSI

Ditujukan Oleh :

Nama: Virda Julia Kahar

No. Mahasiswa: 17312511

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 29 November 2021

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Arief Rahman', is positioned above the name and title of the supervisor.

(Arief Rahman, SIP., S.E., M.Com., Ph.D.)

BERITA ACARA TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

FAKTOR *â€œ* FAKTOR YANG MEMENGARUHI PERILAKU KECURANGAN PENGELOLAAN DANA
DESA (Studi Kasus : Desa-desa di Kecamatan Tempel Kabupaten Sleman)

Disusun oleh : VIRDA JULIA KAHAR

Nomor Mahasiswa : 17312511

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Rabu, 05 Januari 2022

Penguji/Pembimbing Skripsi : Arief Rahman, SE., SIP., M.Com., Ph.D

Penguji : Arief Bachtiar, Drs., MSA., Ak., SAS.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

HALAMAN MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS Al-Insyirah : 5)

“Ya Rabbku, lapangkanlah untukku dadaku, dan mudahkanlah untukku urusanku, dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku.”

(Q.S Thaha : 25-28)

“Karena awan tak selamanya mendung, abu-abu kemudian gelap. Bersabarlah, Allah selalu memeluk dalam setiap ketakutan.”

(Dwi Handa)

“Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok adalah harapan.”

(Unknown)



HALAMAN PERSEMBAHAN



Kupersembahkan pemikiran sederhana khusus ini kepada :

Kedua orang tua tercinta yang tidak pernah lelah berjuang dan selalu memberikan kasih sayang, doa, pengorbanan, nasihat serta suri tauladan dalam kehidupan penulis.

(Jauhar Kahar & Almh. Endah Dwi Hartiningsih)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Faktor-faktor yang Memengaruhi Perilaku Kecurangan Pengelolaan Dana Desa: Studi Kasus pada Desa-Desa di Kecamatan Tempel Kabupaten Sleman". Tidak lupa shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi besar Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan yang baik bagi umat manusia. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan akademis dalam memperoleh gelar Strata 1 (S1) pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Selama studi dan penyusunan skripsi ini, penulis telah memperoleh doa, cinta, motivasi, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis, mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang selalu memberikan berkah, rahmat dan hidayah serta pertolongan-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik serta semoga apa yang penulis lakukan selalu diberkahi dan diridhoi Allah SWT.
2. Papa tercinta, Jauhar Kahar yang telah bekerja keras tanpa mengenal lelah demi memberikan pendidikan dan kehidupan yang terbaik bagi anak-anak dan keluarganya, selalu memberikan nasihat, kasih sayang, cinta dan doa tiada henti. Terima kasih yang tidak terukur, semoga papa selalu diberikan

kesehatan oleh Allah SWT dan mendampingi kami hingga menjadi orang yang sukses dan berguna.

3. Mama tercinta, Almh. Endah Dwi Hartingingsih yang telah berjuang dan merawat penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang, selalu mendoakan penulis. Terima kasih yang tidak terukur, semoga mama diberikan Surga oleh Allah SWT. Semoga kami bisa menjadi orang yang sukses sesuai dengan harapan mama.
4. Bunda tercinta, Almh. Rahayu Hanafi yang telah menjaga, merawat, memberikan kasih sayang dan cinta kepada penulis dengan tulus, selalu mendoakan anak-anaknya tanpa henti, selalu berjuang untuk memberikan yang terbaik bagi kami. Terima kasih tak terukur, semoga bunda diberikan Surga oleh Allah SWT. Semoga kami bisa menjadi orang yang sukses sesuai dengan harapan bunda.
5. Saudara kembar penulis Virna Julia Kahar, kakak-kakak penulis Eka Fitriyana Maharani Kahar, Soraya Iriyanti Fabanyo, Sartika Prisila Fabanyo dan Fajrin Fabanyo yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Kedua nenek dan keluarga besar penulis yang selalu mendoakan penulis, memberikan nasihat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta seluruh pimpinan Universitas.

8. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ak. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
9. Bapak Dr. Mahmudi, SE selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
10. Bapak Arief Rahman, SIP., S.E., M.Com., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, waktu, kritik, saran dan arahan yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran.
11. Seluruh Dosen dan Staff di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan pelajaran yang sangat bermanfaat.
12. Sahabat seperjuangan kuliah penulis, Depi Nurmala Sari, Aulia Pratika dan Anita Firdaus yang sudah memberikan warna selama perkuliahan, selalu mendengarkan keluh kesal penulis selama menempuh pendidikan ini, selalu bersama saat suka duka, tidak pernah berhenti berjuang dalam menjalani kehidupan. Terimakasih untuk semangat, dukungan, doa dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
13. Sahabat penulis di Tidore, Sunarti Nur'aini dan Nuraini Talabuddin yang selalu ada untuk penulis semasa SMP hingga saat ini. Terimakasih selalu memberikan doa, semangat, dukungan, canda tawa yang luar biasa kepada penulis.
14. Sepupu penulis, Rossa Nur Azizah Anggraeni yang selalu menemani penulis dalam memperoleh data penelitian ini sehingga tugas akhir ini dapat selesai dengan baik.

15. Keluarga Alyone: Mas Dova, Mba Rara, Feisya, Ibu, Mba Ais, Mba Dian, Mba Dimda dan Mba Avivah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperoleh pengalaman berharga dalam hidup penulis dan telah memberikan tawa canda selama penulis bekerja disana, terimakasih karena secara tidak langsung telah sangat membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
16. Semua pihak aparaturnya desa se-Kecamatan Tempel yang telah bersedia mengisi kuesioner ini dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu jalannya penelitian ini hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran ke arah perbaikan sangat diperlukan. Namun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta 27 Oktober 2021

Penulis,

(Virida Julia Kahar)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BERITA ACARA TUGAS AKHIR/SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 <i>Fraud Triangle</i>	12
2.1.2 <i>Agency Theory</i>	14
2.1.3 Kecurangan (<i>fraud</i>) dalam Pengelolaan Dana Desa	16
2.1.4 Kesesuaian Kompensasi	17
2.1.5 Pengendalian Internal	17
2.1.6 Penegakan Peraturan	18
2.1.7 Budaya Organisasi	19
2.1.8 Komitmen Organisasi	19
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Hipotesis Penelitian	25
2.3.1 Kesesuaian Kompensasi dan Perilaku <i>Fraud</i>	25

2.3.2. Pengendalian Internal dan Perilaku <i>Fraud</i>	26
2.3.3. Penegakan Peraturan dan Perilaku <i>Fraud</i>	27
2.3.4. Budaya Organisasi dan Perilaku <i>Fraud</i>	28
2.3.5. Komitmen Organisasi dan Perilaku <i>Fraud</i>	29
2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Metode Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.3 Metode Pengumpulan Data	32
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	33
3.4.1 Variabel Dependen	33
3.4.2 Variabel Independen.....	33
3.5 Metode Analisis Data	35
3.6 Uji Kualitas Data	35
3.6.1 Uji Validitas.....	35
3.6.1 Uji Reliabilitas.....	36
3.7 Uji Asumsi Klasik	36
3.7.1 Uji Normalitas	36
3.7.1 Uji Heteroskedastisitas	37
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	38
3.8.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	38
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	39
4.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	41
4.2.1 Uji Validitas	41
4.2.2 Uji Reliabilitas	42
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	43
4.3.1 Uji Normalitas.....	43
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.3.3 Uji Multikolinieritas.....	45
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
4.4.2 Uji t (<i>T-test</i>).....	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Keterbatasan Penelitian	54
5.3 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Delapan Kantor Desa Kecamatan Tempel	31
Tabel 4.1 Demografi Responden.....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Fraud Triangle</i>	12
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	63
Lampiran 2.....	71
Lampiran 3.....	94
Lampiran 4.....	104



ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence fraudulent behavior. These factors are explored with variables: compensation suitability, internal control system, enforcement of regulations, organizational culture and organizational commitment. The population in this study is village officials in Tempel District, Sleman Regency, totaling 192 people. Based on the population, 130 samples were taken. The sampling technique used was purposive sampling. The data used in this study is primary data in the form of a questionnaire. The results of the questionnaire were obtained with the help of SPSS. The results showed that the factors of the internal control system and organizational commitment had an effect on fraudulent behavior. Meanwhile, the suitability of compensation, enforcement of regulations, and organizational culture have no significant effect on fraudulent behavior.

Keywords: *fraudulent behavior, compensation suitability, internal control system, enforcement of regulations, organizational culture and organizational commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kecurangan. Faktor-faktor tersebut digali dengan variabel: kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian adalah aparatur desa se-Kecamatan Tempel, Kabupaten Sleman yang berjumlah 192 orang. Berdasarkan populasi tersebut diambil sampel sebanyak 130. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Hasil kuesioner diolah dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kecurangan. Sementara itu, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kecurangan.

Kata kunci: *perilaku kecurangan, kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kecurangan atau *fraud* merupakan sebuah tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh seorang individu atau lebih dengan menyembunyikan atau memberikan informasi yang salah yang dapat merugikan kepentingan orang lain guna untuk memenuhi kepentingan pelaku (Suh & Shim, 2020). Kecurangan juga termasuk ke dalam kategori tindakan penyimpangan yang melanggar hukum. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi seseorang dalam berperilaku kecurangan. *Fraud-triangle theory* merupakan salah satu teori yang menjelaskan faktor-faktor tersebut. *Fraud-triangle* atau segitiga kecurangan terdiri atas tiga komponen yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*).

Menurut Mohamed & Jomitin (2014), tekanan merupakan keadaan yang membangunkan stress dan meningkatkan kebutuhan untuk melakukan kecurangan (*fraud*), contohnya seperti tuntutan gaya hidup. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullahi & Mansor (2018) mengungkapkan bahwa faktor yang paling relevan dalam melakukan tindakan kecurangan adalah tekanan. Peluang merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki kesempatan untuk melakukan suatu tindakan penyimpangan. Menurut Mui & Milley (2015), Kassem & Higson (2012), Wolfe & Hermanson (2004), peluang mengacu pada pengendalian internal yang lemah yang ada di lingkungan organisasi. Sedangkan menurut SAS No. 99 (AICPA,

2002), penegakan peraturan juga termasuk bagian dari faktor peluang yang dapat digunakan untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Albrecht et al., (2010) meyakini bahwa elemen ini merupakan faktor yang berkontribusi cukup besar terhadap terjadinya kecurangan (*fraud*). Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aksa (2018) yang mengungkapkan bahwa peluang memiliki pengaruh terhadap perilaku kecurangan (*fraud*). Rasionalisasi merupakan suatu sifat atau karakter seseorang yang tidak bermoral untuk mencari pembenaran atas tindakan kecurangan yang telah dilakukannya. Rasionalisasi ini mengindikasikan bahwa seseorang yang telah melakukan tindakan penyimpangan biasanya memiliki ide atau alasan yang dapat diterima sebelum mereka melakukan tindakan penyimpangan tersebut (Abdullahi, Rabi & Mansor, 2016). Hal ini selaras dengan Cleff et al., (2013) yang menyatakan bahwa adaptasi pengertian benar atau salah agar sesuai dengan perilaku kriminal oleh pelaku kecurangan (*fraud*) juga dapat dikategorikan sebagai rasionalisasi. Karena berkaitan dengan penalaran pelaku sebagai pegawai, maka rasionalisasi berhubungan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullahi & Mansor (2018) menyatakan bahwa rasionalisasi memiliki pengaruh terhadap tindakan kecurangan.

Hasil survey yang telah dilakukan oleh RSM Indonesia terhadap 18 sektor industri yang bekerja menangani manajemen risiko menyatakan bahwa, sektor terbesar terjadinya kecurangan berasal dari pemerintahan sebesar 21%, kemudian disusul dengan perbankan sebesar 15% serta komersial dan jasa profesional sebesar 9%. Hal ini terjadi dikarenakan struktur pemerintahan yang kompleks, adanya tekanan yang tinggi serta integritas lingkungan yang rendah. Dalam sektor publik,

tingkat terjadinya kecurangan yang tinggi terjadi dibidang keuangan terutama pada tahapan pengelolaan dana desa (Deny, 2020).

Peraturan Menteri Dalam Negeri No.113 tahun (2014) tentang pengelolaan dana desa menjelaskan bahwa pengelolaan dana desa merupakan seluruh aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan hingga pertanggungjawaban keuangan desa. Pengelolaan dana desa sendiri didasarkan atas asas-asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan secara tertib dan disiplin anggaran. Dana desa dikelola dalam masa satu tahun anggaran yaitu dari 1 Januari sampai 31 Desember. Pada dasarnya, pengelolaan dana desa dilakukan untuk mewujudkan bahwa desa sebagai suatu pemerintahan itu kuat, mandiri, maju, demokratis serta mampu melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang adil dan makmur.

Berdasarkan hasil pemantauan *Indonesia Corruption Watch* (ICW), bahwa sejak tahun 2015 hingga tahun 2020 tindakan kecurangan dana desa mengalami kenaikan total 428 kasus dengan total terdakwa aparatur desa sebanyak 676 (Guritno, 2021). Bahkan kasus ini menyebabkan negara mengalami kerugian sebesar Rp 140 miliar. Kasus – kasus korupsi dana desa tersebut meliputi : penyalahgunaan anggaran, laporan fiktif, penggelapan dan penggelembungan anggaran serta suap (Novelino, 2019). Pada pertengahan Juli 2019, Kejaksaan Negeri Sleman menetapkan Kepala Desa (Kades) Banyurejo Kecamatan Tempel Kabupaten Sleman sebagai tersangka korupsi dana desa pada tahun 2015 dan 2016. Diduga kerugian negara sebesar Rp 633,8 juta dari hasil korupsi dan awal Desember 2019 dua pejabat di Desa Banguncipto Kecamatan Sentolo Kabupaten

Kulon Progo diduga terlibat korupsi dana desa. Kepala Desa dan Bendahara diduga menyelewengkan dana desa sebesar Rp 1,15 miliar yang bersumber dari APBDes, APBN dan bantuan dari Pemkab Kulon Progo dalam kurun waktu 2014 – 2018 (Andany, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa upaya pemberantasan korupsi anggaran desa di Indonesia dari tahun ke tahun belum maksimal.

Terdapat beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan faktor-faktor yang dapat mencegah terjadinya kecurangan seperti kesesuaian kompensasi, kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *locus of control*. Penelitian asing yang telah dilakukan adalah penelitian dari Abdullahi & Mansor (2018), Aksa (2018), Huang et al., (2017). Sedangkan, di Indonesia penelitian telah dilakukan oleh Faisal, (2013); Herman, (2013); Najahningrum, (2013); Huang et al., (2017); Muna & Harris (2018); Rodiah et al., (2019); Zulkarnain (2013); Pramudita, (2013), Pristiyanti (2013); Njonjie et al., (2019) dan Sumendap (2019).

Menurut Pramudita (2013), dengan adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan kata lain, adanya kesesuaian kompensasi dapat mengurangi terjadinya perilaku kecurangan yang dapat merugikan organisasi. Semakin tinggi kesesuaian kompensasi yang diterapkan maka semakin rendah terjadinya kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan di sektor pemerintahan. Namun, terdapat ketidakkonsistenan dengan penelitian yang lain. Menurut Pristiyanti (2013) kesesuaian kompensasi

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kecurangan di sektor pemerintahan. Hal ini dikarenakan terdapat faktor keserakahan yang menimbulkan kesesuaian kompensasi ini tidak dapat menekan perilaku kecurangan tersebut.

Menurut Pramudita (2013), dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik, maka akan membantu menjaga dan meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku sehingga dapat meminimalisir terjadinya risiko kecurangan yang dilakukan oleh pegawai organisasi. Semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan maka semakin rendah pula tingkat terjadinya perilaku kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Faisal, (2013); Herman, (2013); Najahningrum, (2013); Huang et al., (2017); Muna & Harris (2018) bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan di sektor pemerintahan. Tidak ada hasil penelitian yang tidak sesuai dengan teori ini, dikarenakan konsep ini yang paling mungkin untuk dikendalikan.

Menurut Didi & Kusuma (2018), dengan adanya penegakan peraturan yang diterapkan secara tegas dan konsisten dapat memberikan efek jera bagi para pelanggar peraturan serta pelanggaran tersebut tidak akan terulang kembali. Semakin tinggi sebuah persepsi pegawai terhadap penegakan peraturan, maka akan semakin rendah juga perilaku kecurangan yang akan terjadi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan di sektor pemerintahan. Akan tetapi terdapat ketidakkonsistenan dengan penelitian yang lain. Menurut Zulkarnain (2013) penegakan peraturan tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap perilaku kecurangan di sektor pemerintahan. Hal ini dikarenakan para pejabat cepat tanggap dalam mengatasi pelanggaran di instansi tersebut.

Menurut Rae & Subramaniam (2008), budaya organisasi merupakan norma-norma ataupun kepercayaan yang dibuat dalam suatu organisasi yang disepakati oleh semua anggota organisasi sebagai acuan dalam melakukan segala aktivitasnya baik yang diperuntukan untuk diri sendiri maupun orang lain dan menjadi hal yang biasa untuk dilakukan. Budaya yang jujur dan etika yang tinggi mampu mendorong pencegahan kecurangan dalam sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013), Pristiyanti (2013) dan Sumendap (2019), bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan di sektor pemerintahan. Akan tetapi terdapat ketidakkonsistenan dengan penelitian yang lain. Menurut Najahningrum (2013) dan Zulkarnain (2013), budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kecurangan di sektor pemerintahan. Hal ini dikarenakan tidak adanya *sense of belonging dan sense of identity* sehingga tidak dapat menekan terjadinya perilaku kecurangan.

Menurut Didi & Kusuma (2018), pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu peduli terhadap organisasi dan selalu memikirkan kelangsungan hidup organisasi mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi persepsi pegawai terhadap komitmen organisasi, maka dapat menekan terjadinya perilaku kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan di sektor pemerintahan. Akan tetapi terdapat ketidakkonsistenan

dengan penelitian yang lain. Menurut Pramudita (2013), komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kecurangan di sektor pemerintahan. Hal ini dikarenakan ditemukan hasil bahwa terdapat kurangnya loyalitas pegawai terhadap keadaan organisasi sehingga tidak dapat menekan terjadinya perilaku kecurangan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Didi & Kusuma (2018) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Bogor” dan Najahningrum (2013) yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Fraud*: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY”. Peneliti akan melakukan penelitian dengan menggabungkan beberapa variabel dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan ketidakkonsistenan serta perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada lokasi dan unit analisis. Lokasi penelitian ini yaitu lingkungan Pemda Kabupaten Sleman dengan unit analisis seluruh aparatur desa yang bertanggung jawab atas pengelolaan dana desa di delapan kecamatan Tempel, Kabupaten Sleman. Didasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan dengan judul “Faktor – Faktor yang Memengaruhi Perilaku Kecurangan Pengelolaan Dana Desa”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

1. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa?
3. Apakah penegakan peraturan berpengaruh terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
3. Untuk mengetahui pengaruh penegakan peraturan terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai sarana untuk penelitian ilmiah yang akan memperdalam bidang keilmuan penulis terutama bidang sektor publik.

2. Bagi Masyarakat

Manfaat penelitian ini bagi masyarakat adalah sebagai sarana pengawasan terhadap kinerja pemerintah daerah (desa) melalui informasi mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana desa yang dilakukan oleh aparatur desa.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi mengenai apa saja yang dapat memengaruhi terjadinya perilaku kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana desa yang dilakukan oleh aparatur desa sehingga dapat diminimalisir agar pemerintahan berjalan dengan baik.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menambah informasi bagi peneliti.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian yang dilakukan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai uraian teori yang mendasari serta variabel, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian yang dilakukan sehingga mempermudah analisis dalam penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan meliputi populasi, penentuan sampel, definisi dan pengukuran variabel, serta metode pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta pembahasan atas hasil analisis data tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

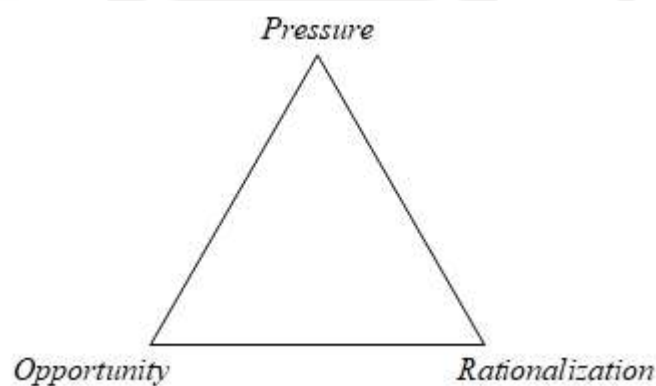
BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Fraud Triangle*

Pada tahun 1950, Donald Cressey seorang kriminolog memulai studi kasus terkait dengan alasan atau faktor apa saja yang dapat membuat seseorang melakukan tindakan kecurangan. Ia mewawancarai 250 kriminal dalam jangka waktu 5 bulan, ditemukan bahwa terdapat 3 faktor yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*). Faktor inilah yang disebut dengan *fraud-triangle* atau segitiga kecurangan (Moore, 2020).



Gambar 1.1 *Fraud Triangle*

a. Tekanan (Pressure)

Tekanan merupakan tindakan seseorang untuk melakukan kecurangan dikarenakan adanya tekanan finansial. Sedangkan menurut Tuanakotta (2007) tekanan terjadi ketika seseorang melakukan kecurangan dikarenakan adanya masalah pribadi seperti banyaknya hutang, adanya kebutuhan yang mendesak, adanya sifat keserakahan dan gaya hidup yang

tinggi, namun di sisi lain individu tersebut tidak dapat berbagi kepada orang lain.

b. Peluang (*Opportunity*)

Peluang merupakan situasi dimana terdapat kesempatan untuk melakukan tindakan kecurangan. Menurut Tuanakotta (2007), ada dua komponen dari persepsi tentang peluang, pertama informasi umum yaitu pengetahuan mengenai kedudukan seseorang yang telah diberikan kepercayaan namun melakukan kecurangan dikarenakan hal tersebut tidak akan diketahui oleh bawahannya. Hal ini biasanya terjadi ketika pelaku mendengarkan atau melihat secara langsung tindakan tersebut seperti pengalaman orang lain. Seseorang yang telah memiliki kedudukan pastinya akan mendapatkan informasi penuh yang mendukung untuk melakukan tindakan kecurangan. Kemudian yang kedua keterampilan teknis yaitu kemampuan seseorang untuk mendapatkan kedudukan.

Sedangkan menurut Albrecht et al., (2010) terdapat enam penyebab yang meningkatkan peluang seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan, yaitu lemahnya sistem pengendalian dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan, ketidakmampuan dalam menilai kinerja pegawai, kegagalan dalam mendisiplinkan para pelaku kecurangan, lemahnya pengawasan terhadap akses informasi, ketidakpedulian dan ketidakmampuan untuk mengantisipasi kecurangan serta kurangnya jejak audit (*audit trail*). Hal ini juga tertuang dalam SAS No. 99 (AICPA, 2012),

terdapat tiga jenis peluang yaitu kondisi industri, ketidakefektifan pengawasan, dan struktur organisasi.

c. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi merupakan suatu sikap ataupun norma-norma tertentu yang mendorong untuk melakukan tindakan kecurangan dan menganggap bahwa tindakan tersebut benar (Rommey & Steinbart, 2012). Adanya penalaran pelaku kecurangan untuk membenarkan kegiatannya yang mengandung kecurangan oleh karena itu, rasionalisasi berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi (Priantara, 2013). Menurut Albrecht et al., (2012) terdapat beberapa sikap rasionalisasi yang sering dilakukan seseorang ketika melakukan kecurangan yaitu sebagai berikut :

1. Saya adalah pemilik aset tersebut,
2. Saya hanya meminjam dan nanti akan dikembalikan,
3. Tidak ada orang yang dirugikan,
4. Ini dilakukan karena mendesak,
5. Perbaikan pembukuan akan dilakukan ketika masalah ini teratasi,
6. Saya rela reputasi dan integritas jatuh asalkan kualitas hidup saya.

2.1.2. Agency Theory

Menurut Jensen & Meckling (1976), agensi merupakan suatu kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemegang saham (*principal*), dimana prinsipal mempekerjakan orang lain (agen) untuk memberikan layanan tertentu atas nama mereka yang melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan

tertentu kepada agen. Sejalan dengan Mitchell & Meacheam (2011), teori ini menjelaskan tentang hubungan antara prinsipal (*principal*) sebagai pemilik sumber daya yang menunjuk tugas dan keputusan kepada pihak lain dengan agen (*agent*) sebagai pengelola sumber daya yang akan berperilaku oportunistik terutama jika kepentingan mereka bertentangan dengan prinsipal. Adanya hubungan pendelegasian wewenang tersebut inilah yang memunculkan masalah keagenan yang bermula dari adanya ketidakseimbangan informasi. Berganm & Lane (1990) dalam Halim & Abdullah (2006) menyatakan bahwa hubungan prinsipal agen berkaitan dengan masalah kontraktual contohnya seperti ketidakseimbangan informasi atau asimetri informasi, *moral hazard* dan *adverse selection*.

Menurut Eisenhardt (1989), teori keagenan dilandasi oleh tiga asumsi dasar yaitu pertama asumsi tentang sifat manusia, dimana umumnya manusia hanya mementingkan diri sendiri, memiliki daya pikir yang terbatas tentang masa depan, serta tidak menyukai risiko. Kedua, asumsi tentang keorganisasian dimana terdapat konflik antara anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas serta adanya ketidakeseimbangan informasi antara prinsipal dengan agen. Ketiga, asumsi tentang informasi dimana informasi terkadang dijadikan sebuah barang yang dapat diperjualbelikan.

Dalam organisasi sektor publik, teori ini memandang bahwa pemerintah desa sebagai agen bagi masyarakat desa yang merupakan prinsipal. Di sini pemerintah desa sebagai pengelola sumber daya mengetahui dan menguasai secara penuh informasi yang mereka kelola sedangkan masyarakat desa sebagai pemilik tidak mengetahui informasi tersebut dikarenakan tidak ikut serta dalam

pengelolaannya. Tentunya hal ini cenderung dapat membuat agen melakukan tindakan kecurangan yaitu bersikap oportunistik dengan mengutamakan kepentingan pribadi (*agent self interest*) (Halim & Abdullah, 2006). Sementara itu prinsipal juga memiliki keunggulan kekuasaan untuk mengintervensi perilaku agen, oleh karena itu keduanya sama-sama memiliki kepentingan pribadi yang berpotensi terjadinya konflik tersebut (Didi & Kusuma, 2018).

2.1.3. Kecurangan (*fraud*) dalam Pengelolaan Dana Desa

Kecurangan atau *fraud* merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan secara sengaja oleh seorang individu atau lebih di dalam sebuah manajemen, pegawai ataupun pihak ketiga lainnya, dimana kegiatan tersebut untuk memperoleh keuntungan secara ilegal (Munteanu et al., 2017). Sedangkan menurut Djajadikerta & Susan (2020) menjelaskan bahwa kecurangan merupakan sebuah tindakan kriminal yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi terutama dari segi keuangan. Kecurangan dapat terjadi di ruang lingkup manapun, salah satunya di lingkup Pemerintahan bidang pengelolaan dana desa. Kecurangan dana desa yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini didasarkan oleh pemantauan *Indonesia Corruption Watch* (ICW), bahwa sejak 2015 hingga 2020 mengalami kenaikan dengan total kasus 428 dan total terdakwa aparatur desa sebesar 676. Angka tersebut terdiri dari 22 kasus di tahun 2015, 48 kasus di tahun 2016, 98 kasus di tahun 2017, 96 kasus di tahun 2018, 46 kasus di tahun 2019 dan 118 kasus di tahun 2020. Banyaknya kecurangan dana desa ini menunjukkan bahwa belum adanya sistem secara komprehensif yang dilakukan ataupun yang dibuat oleh pemerintah dalam hal

pengawasan pengelolaan dana desa. Tentunya hal ini menjadi catatan penting bagi pemerintah. Pemerintah harus mampu mendorong adanya keterbukaan dalam mengelola dana desa di setiap wilayah di Indonesia.

2.1.4. Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu hal yang penting bagi pegawai karena gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Yulian et al., 2017). Kompensasi atau gaji yang diperoleh pegawai merupakan bentuk apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut terhadap organisasinya. Sedangkan, kesesuaian kompensasi adalah persepsi pegawai terhadap bagaimana keadilan penghargaan dan hasil yang diberikan sebanding (Umar, 2014). Menurut Zulkarnain (2013), kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung seperti gaji dan kompensasi tidak langsung seperti *employee welfare*.

Kesesuaian kompensasi sangat penting bagi pegawai. Hal ini dikarenakan dapat memengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja lebih baik lagi untuk organisasinya. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan, maka sangat mungkin bagi pegawai untuk meninggalkan organisasinya, mogok kerja, bahkan bisa menyebabkan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).

2.1.5. Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal menurut Aramide & Bashir (2015) merupakan serangkaian proses organisasi untuk mengatur dan mengoperasikan segala aktivitas organisasinya agar dapat berjalan secara efektif dan efisien serta

patuh dan tunduk terhadap peraturan yang berlaku. Singleton et al., (2006) membagi sistem pengendalian internal kedalam 3 klasifikasi yaitu :

- a. *Preventive Control* ; mencegah kemungkinan akan terjadinya suatu masalah. Pengendalian ini juga berguna untuk melakukan penyesuaian jika terjadi suatu kesalahan baik secara sengaja ataupun tidak.
- b. *Detective Control* ; mendeteksi dan melaporkan jika terjadi masalah baik secara sengaja ataupun tidak.
- c. *Corrective Control* ; membantu mengidentifikasi penyebab atas terjadinya suatu masalah serta membantu memecahkan atau mengkoreksi kesalahan yang timbul dari masalah tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa pengendalian internal dapat membantu memberikan penilaian kinerja suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing.

2.1.6. Penegakan Peraturan

Menurut Rahardjo (1983), penegakan peraturan merupakan serangkaian proses untuk mewujudkan keinginan - keinginan hukum seperti nilai, cita dan ide menjadi kenyataan. Penegakan peraturan juga dapat dikatakan sebagai tindakan yang dilakukan oleh subjek hukum secara nyata terhadap hukum yang berlaku dengan cara menaati dan patuh terhadap hukum tersebut (Permatasari et al., 2017). Apabila penegakan peraturan dalam sebuah organisasi diterapkan dengan baik maka akan semakin meminimalisir tingkat terjadinya kecurangan dalam organisasi tersebut. Hal ini juga berlaku pada sektor pemerintahan, yang mana dengan adanya penegakan peraturan yang efektif dapat menurunkan tingkat kecenderungan dalam

melakukan kecurangan. Dengan demikian kesadaran masyarakat sangat penting dalam menunjang jalannya penegakan peraturan secara baik.

2.1.7. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem bersama yang secara tidak langsung mengikat semua orang yang ada di dalam organisasi tersebut baik dari segi sikap dan perilaku (Yeti, 2020). Menurut Ahmed & Shafiq (2014), variabel terpenting dalam memengaruhi kinerja organisasi adalah budaya organisasi itu sendiri. Dengan kata lain, budaya organisasi yang baik dapat berpengaruh terhadap sikap dan sikap anggotanya, begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi juga dapat mencerminkan identitas organisasi tersebut. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi seperti dapat meningkatkan komitmen dan memperkuat nilai-nilai organisasi (Nelson & Quick, 2011). Pernyataan tersebut selaras dengan Bulach et al., (2012), dimana terdapat dua gagasan penting dalam pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku dan kinerja anggota organisasi yaitu memiliki pengetahuan tentang organisasi tersebut seperti memahami sejarah serta fungsi organisasi. Pengetahuan ini nantinya akan memberikan informasi tentang prediksi perilaku anggota di masa depan serta budaya organisasi dapat membentuk sebuah filosofi atau nilai organisasi.

2.1.8. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah keyakinan yang kuat untuk melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi (Stinglhamber et al., 2015). Sedangkan

menurut Dajani & Ahmed (2015), komitmen organisasi meliputi kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai acuan peningkatan sejauh mana seseorang mengadopsi nilai-nilai dan tujuan mereka dalam memenuhi tanggung jawabnya. Selain itu, komitmen organisasi dipandang sebagai sebuah sikap keterikatan pegawai pada organisasi, yang mengarah pada perilaku terkait pekerjaan tertentu seperti absensi kerja, kepuasan kerja, intensitas pergantian, perilaku warga organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja (Eslam & Davood, 2012). Oleh karena itu pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentunya memiliki rasa percaya diri yang tinggi juga serta semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik lagi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kecurangan di sektor pemerintahan :

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Penulis	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	(Pramudita, 2013)	Populasi : pegawai dinas Kota Salatiga Sampel : 111 pegawai	Dependen : <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan Independen : Gaya kepemimpinan, keefektifan sistem pengendalian internal,	Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.

			komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi dan penegakan hukum.	Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan penegakan hukum dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan
2	(Njonjie et al., 2019)	Populasi : pengelola keuangan desa sebanyak 784 aparatur desa di seluruh desa di Kabupaten Halmahera Utara Sampel : 120 responden	Dependen : Kecurangan laporan keuangan Independen: Kompetensi, sistem pengendalian internal dan moralitas aparatur desa.	Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan dalam pengelolaan keuangan desa. Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan dalam pengelolaan keuangan desa. Moralitas aparatur berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan dalam pengelolaan keuangan desa
3	(Najahningrum, 2013)	Populasi : pegawai keuangan Dinas DIY Sampel : 128 pegawai	Dependen : <i>Fraud</i> Independen: Penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi,	Pengaruh negatif antara penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi dengan kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan,

			asimetri informasi dan budaya etis.	Pengaruh positif antara asimetri informasi dengan kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan, tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi dengan kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan
4	(Pristiyanti, 2013)	Populasi : pegawai tetap (Pegawai Negeri Sipil) di Dinas Se Kota dan Kabupaten Semarang Sampel : 172 pegawai	Dependen : <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan Independen: Keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.	Tidak terdapat pengaruh antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan, Terdapat pengaruh negatif antara sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan
5	(Faisal, 2013)	Populasi : seluruh pegawai tetap (PNS) yang bekerja di Dinas Kabupaten Kudus Sampel : 118 pegawai	Dependen : <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan Independen: Sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, Perilaku tidak etis, kultur organisasi, komitmen organisasi,	Terdapat pengaruh negatif antara kepatuhan sistem pengendalian intern dengan <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan Tidak terdapat pengaruh antara kesesuaian akan gaji dengan <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan Tidak terdapat pengaruh antara

			penegakan hukum.	<p>kultur organisasi dengan <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan</p> <p>Terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan</p> <p>Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan.</p>
6	(Zulkarnain, 2013)	<p>Populasi : pegawai instansi pemerintahan di Kota Surakarta</p> <p>Sampel : 115 pegawai</p>	<p>Dependen : <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan</p> <p>Independen: Keefektifan sistem pengendalian internal, kompensasi, kultur organisasi, gaya kepemimpinan, dan penegakan hukum</p>	<p>Terdapat pengaruh negatif antara keefektifan sistem pengendalian intern dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan,</p> <p>Terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan,</p> <p>Tidak terdapat pengaruh antara kultur organisasi dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan,</p> <p>Terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan,</p>

				<p>Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan dengan <i>fraud</i> di sektor pemerintahan,</p> <p>Terdapat pengaruh negatif sistem pengendalian internal terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan,</p> <p>Tidak terdapat pengaruh penegakan hukum terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.</p>
7	(Didi & Kusuma, 2018)	<p>Populasi : organisasi pemerintahan daerah (OPD) di Kota Bogor.</p> <p>Sampel : a 143 responden pada 34 OPD di Kota Bogor.</p>	<p>Dependen : <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan</p> <p>Independen: Keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi dan budaya organisasi.</p>	<p>Pengendalian internal dan penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.</p> <p>Keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan</p>

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1. Kesesuaian Kompensasi dan Perilaku *Fraud*

Kesesuaian kompensasi merupakan persepsi orang-orang terhadap keadilan tentang penghargaan yang didapatkan dari organisasi mereka (Moorhead & Griffin, 2013). Tekanan (*pressure*) merupakan salah satu faktor yang berasal dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan kecurangan. Tekanan (*pressure*) ini dapat berasal dari lingkungan tempat mereka bekerja seperti adanya ketidakadilan organisasional atau dalam hal ini adalah pemberian kompensasi (Najahningrum, 2013). Jika pegawai merasa bahwa kompensasi yang ia terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka hal ini akan menyebabkan terjadinya tekanan (*pressure*) yang dapat menimbulkan pegawai tersebut untuk melakukan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullahi & Mansor (2018) mengungkapkan bahwa faktor yang paling relevan dalam melakukan tindakan kecurangan adalah tekanan. Semakin tinggi persepsi sebuah pegawai terhadap keadilan kompensasi, maka hal ini dapat menekan terjadinya perilaku kecurangan. Teori ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Najahningrum (2013). Namun hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2013). Hal ini dikarenakan adanya faktor keserakahan yang menimbulkan kesesuaian kompensasi ini tidak dapat menekan kecurangan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan (*fraud*).

2.3.2. Pengendalian Internal dan Perilaku *Fraud*

Sistem pengendalian internal di dalam sebuah organisasi ataupun instansi pemerintah bukan hanya terdiri dari kegiatan akuntansi dan keuangannya saja, tetapi juga terdiri dari semua aspek kegiatan organisasi atau instansi pemerintah tersebut (Atmadja & Saputra 2017). Berdasarkan teori agensi, aparatur desa sebagai agen secara langsung dapat memperoleh informasi, sedangkan masyarakat sebagai prinsipal hanya dapat menerima informasi. Ini menyebabkan terjadinya asimetri informasi, dimana terdapat satu pihak yang memiliki informasi lebih banyak dari pihak lainnya yang memungkinkan agen untuk melakukan tindakan kecurangan karena bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingan mereka sendiri. Masyarakat sebagai prinsipal terkadang memandang bahwa aparat desa tidak dapat dipercaya untuk bertindak sebaik mungkin bagi mereka. Oleh karena itu perlu adanya sistem pengendalian internal pemerintah desa yang efisien sebagai mekanisme *checks and balance* agar dapat mengurangi permasalahan asimetri informasi tersebut. Selain itu juga, Abdullahi & Mansor (2105) berpendapat bahwa kesempatan (*opportunity*) terjadi karena adanya ketidakefektifan sistem tata kelola yang diterapkan atau dalam hal ini adalah sistem pengendalian internal yang akan membuka kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aksa (2018) mengungkapkan bahwa kesempatan memiliki pengaruh terhadap tindakan kecurangan. Semakin tinggi persepsi sebuah pegawai terhadap pengendalian internal, maka hal ini dapat menekan terjadinya tindakan kecurangan. Teori ini didukung oleh penelitian yang

telah dilakukan Faisal, (2013); Herman, (2013); Najahningrum, (2013); Huang et al., (2017); Muna & Harris (2018).

H2 : Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan (*fraud*).

2.3.3. Penegakan Peraturan dan Perilaku *Fraud*

Penegakan peraturan merupakan sebuah tindakan oleh subjek hukum kepada hukum yang berlaku dengan cara menaati hukum tersebut. Penegakan peraturan ini mendelegasikan nilai-nilai yang terkandung dalam kaidah dan pengejawantahan dari sikap sebagai penjabaran atas nilai tahap akhir untuk memelihara dan mempertahankan pergaulan hidup (Soekanto, 2011). Lemahnya sistem penegakan peraturan yang diterapkan dalam sebuah organisasi maka akan dapat menyebabkan kesempatan (*opportunity*) bagi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan (Rahmawati et al., 2020). Teori ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Najahningrum (2013). Namun hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013). Hal ini dikarenakan bahwa penegakan peraturan tidak bisa menekan tindakan kecurangan yang disebabkan oleh para pejabat cepat tanggap dalam mengatasi pelanggaran di instansi tersebut sehingga pelanggaran tersebut dapat teratasi tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3 : Penegakan Peraturan berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan (*fraud*).

2.3.4. Budaya Organisasi dan Perilaku *Fraud*

Menurut Sari, (2019), budaya organisasi merupakan aturan organisasi yang akan menjadi sebuah kebiasaan dalam bentuk norma-norma ataupun nilai, dimana aturan tersebut diterima secara terbuka oleh anggota organisasi serta bisa menjadi ciri khas pembeda antara organisasi lainnya. Budaya organisasi juga merupakan bagian dari penalaran perilaku pegawai serta dapat memengaruhi sikap dan cara berfikir seseorang. Hal ini selaras dengan pengertian rasionalisasi (*rationalization*) pada *fraud triangle theory* bahwa, seseorang yang telah melakukan tindakan penyimpangan biasanya memiliki penalaran atau alasan yang dapat diterima sebelum mereka melakukan tindakan penyimpangan tersebut (Abdullahi, Rabi'u & Mansor, 2016).

Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap budaya organisasi, maka hal ini dapat menekan terjadinya tindakan kecurangan. Teori ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Pramudita, (2013), Pristiyanti (2013) dan Sumendap (2019). Namun hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) dan Zulkarnain (2013). Hal ini dikarenakan bahwa tidak adanya *sense of belonging dan sense of identity* mengakibatkan budaya organisasi tidak dapat menekan tindakan kecurangan sehingga tidak adanya kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan (*fraud*).

2.3.5. Komitmen Organisasi dan Perilaku *Fraud*

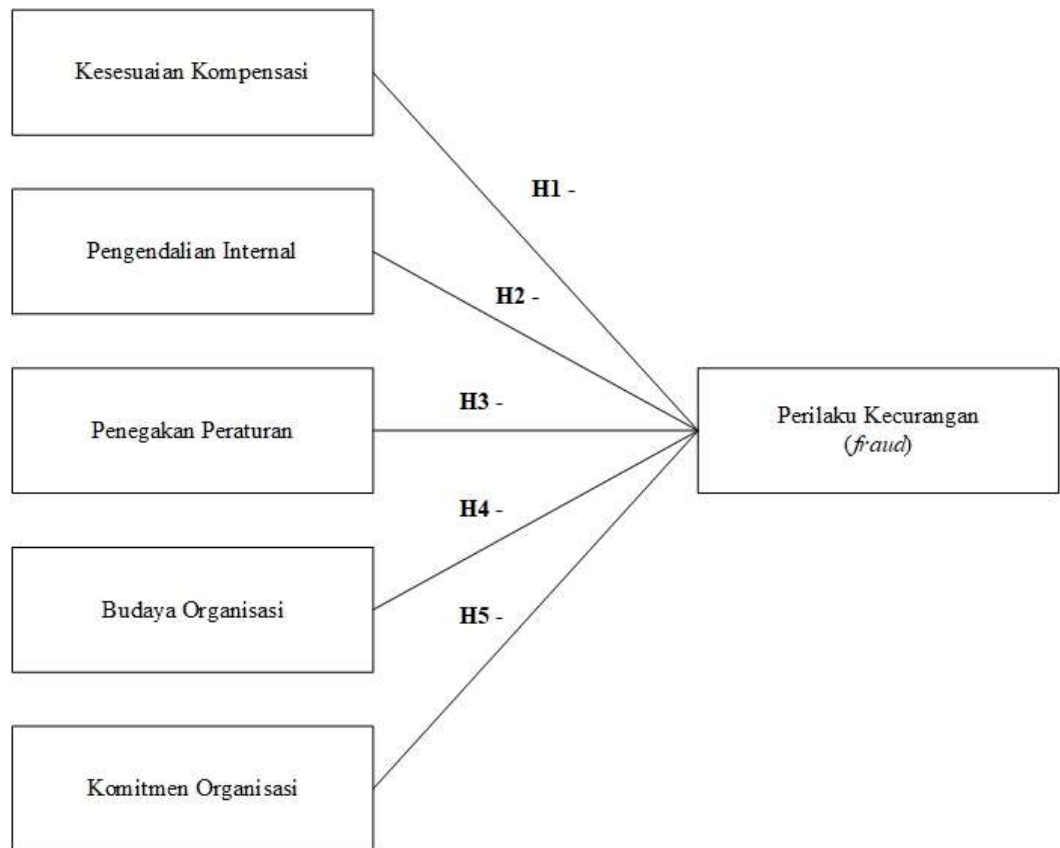
Menurut Colquitt et al., (2009), komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau dengan kata lain merupakan bentuk loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan memiliki kepedulian terkait dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut, sehingga kecil kemungkinan untuk mereka mencari alasan atau pembenaran terhadap tindakan yang mengandung kecurangan (Didi & Kusuma, 2018).

Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap komitmen organisasi, maka hal ini dapat menekan terjadinya perilaku kecurangan. Teori ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Najahningrum, (2013). Namun hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudita, (2013) yang menemukan bahwa kurangnya loyalitas pegawai terhadap organisasi mengakibatkan pegawai menjadi tidak peduli terhadap keadaan organisasi sehingga dapat terjadinya tindakan kecurangan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan (*fraud*).

2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berikut ini merupakan gambaran kerangka pemikiran peneliti :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

الجامعة الإسلامية
الاستدراك والتدوير

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Ditinjau dari sifatnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dalam bentuk angka (Subiyanto, 2000).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh objek yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti dalam sebuah penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang bekerja pada 8 kantor pemerintahan yang berkedudukan di wilayah Kecamatan Tempel, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 192. Berikut ini adalah jumlah populasi perangkat desa yang akan menjadi subjek penelitian pada 8 kantor desa di wilayah Kecamatan Tempel, Kabupaten Sleman :

Tabel 3.1 Delapan Kantor Desa Kecamatan Tempel

No	Nama Desa	Jumlah Responden
1	Merdikorejo	25
2	Lumbungrejo	24
3	Margorejo	27
4	Mororejo	21
5	Pondokrejo	25
6	Sumberrejo	22
7	Tambakrejo	18
8	Banyurejo	30
Total		192

Sampel merupakan wakil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang sengaja ditentukan oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu. Teknik pengambilan ini dipilih untuk menghindari bias dalam penelitian dan membuat hasilnya lebih representatif (Sekaran, 2003).

Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan keuangan, kepala urusan tata laksana, kepala urusan perencanaan, kepala seksi pemerintahan, kepala seksi kesejahteraan, kepala seksi pelayanan, kepala dukuh dan staff, sebagaimana tertuang dalam Pergub No 25 Tahun (2019) tentang Pedoman Kelembagaan Urusan Keistimewaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota dan Kelurahan. Pemilihan ini dikarenakan masing-masing terlibat dalam pengelolaan dana desa.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung tanpa perantara. Untuk mendapatkan hasil yang signifikan penulis melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner berbasis kertas. Penyebaran kuesioner ini berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang variabel – variabel yang akan diteliti. Kuesioner ini disusun berdasarkan pengukuran skala interval yang memiliki 6 dimensi yaitu :

STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	: Tidak Setuju	Skor 2
ATS	: Agak Tidak Setuju	Skor 3

AS	: Agak Setuju	Skor 4
S	: Setuju	Skor 5
SS	: Sangat Setuju	Skor 6

3.4 Operasionalisasi Variabel

3.4.1 Variabel Dependen

Dalam penelitian ini, tindakan kecurangan merupakan variabel dependen. Variabel ini diukur skala interval 1-6. Variabel ini diukur dengan menggunakan tiga indikator, yang terdiri atas: korupsi (*corruption*), penyimpangan atas aset (*asset misappropriation*), dan kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial statement*).

3.4.2 Variabel Independen

Dalam penelitian ini, terdapat lima variabel independen yaitu pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Kesesuaian kompensasi merupakan suatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan secara adil (Umar, 2014). Variabel ini diukur menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Colquitt, (2001) yaitu manfaat yang diterima berdasarkan usaha, manfaat yang diterima berdasarkan jenis pekerjaan, manfaat yang diterima berdasarkan kontribusi, dan manfaat yang diterima berdasarkan kinerja.

Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu proses yang dirancang dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah yang kemudian digunakan atau diadopsi oleh pemerintah desa demi melaksanakan tugas dan kewajibannya terkait dengan keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap undang-undang yang berlaku (Atmadja & Saputra, 2017). Variabel ini diukur menggunakan lima indikator yang dikembangkan oleh peneliti dari unsur-unsur pengendalian internal menurut Peraturan Pemerintah No 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, kegiatan pengendalian, komunikasi dan informasi serta pemantauan.

Penegakan peraturan merupakan sebuah upaya untuk menegakkan hukum dengan cara menemukan, menghalangi, memulihkan dan menghukum seseorang yang melanggar undang-undang maupun norma-norma hukum sesuai dengan tempat mereka bekerja atau dalam hal ini adalah pemerintah desa. Variabel ini diukur menggunakan enam indikator yang dikembangkan oleh Zulkarnain (2013) yaitu aturan hukum yang berlaku, ketanggapan pegawai terhadap pelanggaran, standar dan peraturan yang ditetapkan instansi, ketetapan waktu dalam bekerja, kesesuaian tanggung jawab dalam bekerja dan sanksi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu dibangun oleh pemerintah atau dalam hal ini adalah pemerintah daerah (desa) dikarenakan secara tidak langsung mereka akan bersentuhan dengan budaya yang berbeda-beda sesuai dengan daerahnya masing-masing. Budaya disini merupakan sebuah dimensi yang dibentuk sepanjang sejarah dan peradaban yang diakui tidak akan pernah

terhapuskan (Kausar, 2013). Variabel ini diukur menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Robbins (2002) yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, individu dan tim, dan kemandirian.

Porter et al., (1974) mendefinisikan komitmen sebagai keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Dengan demikian komitmen berbeda dari motivasi, di mana komitmen memengaruhi perilaku secara independen dari motif dan sikap lain, dan dapat mengarah pada ketekunan pada suatu tindakan bahkan jika ini bertentangan dengan motif. Variabel ini diukur menggunakan tiga indikator menurut Luthans (1992) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (2015) dalam Sutrisno (2013) yaitu keinginan yang kuat menjadi bagian dari anggota organisasi, usaha yang tinggi dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 16. Data dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari :

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ketetapan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r tabel yaitu apabila

hasil perhitungan pada kolom r hitung (*corrected total item correlation*) $>$ nilai r tabel maka hasil tersebut telah valid begitupun sebaliknya. Atau dapat juga dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi < 0.05 maka data tersebut valid begitupun sebaliknya.

3.6.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat keandalan atau tidaknya suatu kuesioner. Keandalan disini maksudnya adalah jika jawaban kuesioner dari responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing masing item setiap variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,6 maka variabel-variabel tersebut dikatakan *reliable*, begitupun sebaliknya.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan ketika penelitian menggunakan metode regresi berganda atau dengan kata lain memiliki lebih dari satu variabel independen. Kriteria pengujian ini adalah lolos dari uji normalitas, dan bebas dari uji multikolinearitas serta uji heteroskedastitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat normal atau tidaknya suatu data residual distribusi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *asympt.sig* > 0.05 maka data sampel tersebut normal, namun jika nilai *asympt.sig* < 0.05 maka data sampel tidak berdistribusi normal.

3.7.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser* yang mana apabila nilai probabilitas signifikansinya > 0.05 , maka model regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

3.7.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala korelasi yang signifikan antara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Variance Inflation Factors* (VIF) yang mana apabila nilai VIP < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ maka variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas, begitupun sebaliknya.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk melihat pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Sehingga persamaan linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + \beta^3 X^3 + \beta^4 X^4 + \beta^5 X^5 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

- X_1 = Kesesuaian Kompensasi
 X_2 = Sistem Pengendalian Internal
 X_3 = Penegakan Peraturan
 X_4 = Budaya Organisasi
 X_5 = Komitmen Organisasi
 ε = *Standard error*

3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Besaran nilai R^2 yang mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.8.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji T digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu apabila nilai t hitung $>$ t tabel atau -t hitung $<$ -t tabel dan memiliki probability $<$ 0.05 maka model H_0 ditolak dan H_a diterima, begitupun sebaliknya.

Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.05, dikarenakan semakin kecil nilai yang digunakan maka semakin besar tingkat kepercayaan pengambilan keputusan. Nilai 0.01 tidak dipilih karena penelitian ini bersifat penelitian sosial bukan penelitian kesehatan yang mana harus memiliki tingkat kesalahan sekecil mungkin.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar pada 8 desa di kecamatan Tempel Kabupaten Sleman yang terdiri dari Desa Banyurejo, Desa Lumbungrejo, Desa Margorejo, Desa Merdikorejo, Desa Mororejo, Desa Pondokrejo, Desa Sumberejo dan Desa Tambakrejo. Kuesioner sebanyak 140 disebar secara langsung ke tempat responden bekerja yaitu kantor desa yang telah disebutkan. Jumlah sampel berdasarkan dengan jumlah kuesioner yang telah dikembalikan dan memenuhi syarat yaitu sebesar 130 kuesioner.

Tabel 4.1 menjelaskan mengenai demografi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan dan masa jabatan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden laki-laki mendominasi demografi, yaitu persentase sebanyak 73% responden. Pada kategori usia, mayoritas responden berumur 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki tingkat kematangan yang cukup dalam berpikir dan bertindak. Kemudian, kategori pendidikan terakhir diketahui bahwa 46% perangkat desa memiliki jenjang pendidikan hingga SMA, tidak kalah banyak dengan tingkat pendidikan sarjana yaitu sebesar 42%. Pada kategori jabatan, jabatan kepala dukuh mendominasi demografi yaitu sebesar 37%. Sedangkan berdasarkan kategori masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman bekerja kurang dari 3 tahun dan lebih dari 15 tahun yang keduanya sama-sama memiliki persentase sebesar 24%.

Tabel 4.1 Demografi Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	95	73%
Perempuan	35	27%
Usia		
21-30 tahun	26	20%
31-40 tahun	27	21%
41-50 tahun	43	33%
51-60 tahun	33	25%
> 60 tahun	1	1%
Pendidikan Terakhir		
SMA / sederajat	60	46%
Diploma / sederajat	13	10%
Sarjana / sederajat	55	42%
Master / sederajat	2	2%
Jabatan		
Kepala Desa	8	6%
Sekretaris Desa	8	6%
Kaur Keuangan	8	6%
Kaur Tata Laksana	6	5%
Kaur Perencanaan	6	5%
Kasi Pemerintahan	6	5%
Kasi Kesejahteraan	5	4%
Kasi Pelayanan	6	5%
Kepala Dukuh	48	37%
Staff	29	22%
Masa Jabatan		
< 3 tahun	31	24%
3-5 tahun	26	20%
6-10 tahun	26	20%
11-15 tahun	16	12%
> 15	31	24%

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid apabila nilai r hitung (corrected item total correlation) $>$ r tabel yaitu sebesar 0.172 atau memiliki nilai signifikansi $<$ 0.05. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.(2- tailed)	Keterangan
Perilaku Kecurangan	Y1	0.705	0.000	Valid
	Y2	0.693	0.000	Valid
	Y3	0.849	0.000	Valid
	Y4	0.818	0.000	Valid
	Y5	0.820	0.000	Valid
	Y6	0.767	0.000	Valid
	Y7	0.639	0.000	Valid
	Y8	0.556	0.000	Valid
	Y9	0.626	0.000	Valid
Kesesuaian Kompensasi	X1.1	0.756	0.000	Valid
	X1.2	0.748	0.000	Valid
	X1.3	0.712	0.000	Valid
	X1.4	0.665	0.000	Valid
	X1.5	0.556	0.000	Valid
	X1.6	0.489	0.000	Valid
Pengendalian Internal	X2.1	0.636	0.000	Valid
	X2.2	0.793	0.000	Valid
	X2.3	0.783	0.000	Valid
	X2.4	0.682	0.000	Valid
	X2.5	0.686	0.000	Valid
	X2.6	0.712	0.000	Valid
	X2.7	0.712	0.000	Valid
	X2.8	0.861	0.000	Valid
	X2.9	0.753	0.000	Valid
	X2.10	0.760	0.000	Valid
Penegakan Peraturan	X3.1	0.778	0.000	Valid
	X3.2	0.868	0.000	Valid
	X3.3	0.766	0.000	Valid
	X3.4	0.869	0.000	Valid

	X3.5	0.777	0.000	Valid
	X3.6	0.820	0.000	Valid
Budaya Organisasi	X4.1	0.784	0.000	Valid
	X4.2	0.684	0.000	Valid
	X4.3	0.848	0.000	Valid
	X4.4	0.792	0.000	Valid
	X4.5	0.844	0.000	Valid
	X4.6	0.811	0.000	Valid
	X4.7	0.646	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X5.1	0.645	0.000	Valid
	X5.2	0.684	0.000	Valid
	X5.3	0.569	0.000	Valid
	X5.4	0.744	0.000	Valid
	X5.5	0.658	0.000	Valid
	X5.6	0.806	0.000	Valid
	X5.7	0.778	0.000	Valid
	X5.8	0.760	0.000	Valid
	X5.9	0.720	0.000	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dari variabel perilaku kecurangan, kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki validitas di atas 0.172 dan taraf signifikansi < 0.05 , yang berarti bahwa semua item pertanyaan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana konsistensi dan kestabilan instrumen dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 . Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Perilaku Kecurangan	9	0.866	Reliabel
Kesesuaian Kompensai	6	0.741	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal	10	0.900	Reliabel
Penegakan Peraturan	6	0.891	Reliabel
Budaya Organisasi	7	0.882	Reliabel
Komitmen Organisasi	9	0.872	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.3, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel adalah variabel perilaku kecurangan sebesar 0.866, variabel kesesuaian kompensasi sebesar 0.741, variabel sistem pengendalian internal sebesar 0.900, variabel penegakan peraturan sebesar 0.891, variabel budaya organisasi sebesar 0.882 dan komitmen organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.872. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *Cronbach's Alpha* \geq 0.60 yang menunjukkan data reliabel.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*, jika nilai *asyp.sig* $>$ 0.05 maka data sampel diambil berdistribusi normal begitupun sebaliknya. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

	<i>Standardized Residual</i>
N	130
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.078

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *kolmogorov smirnov* > 0.05 yaitu sebesar 0.078. sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya gejala ketidaksamaan varian pada model regresi. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan metode Glejser, yaitu jika nilai signifikansi antara variabel independen terhadap absolut residual > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kesesuaian Kompensasi	0.115	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Pengendalian Internal	0.998	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Penegakan Peraturan	0.938	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.714	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0.130	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen terhadap absolut residualnya > 0.05 . dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 , begitu juga sebaliknya. Model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	VIF
Kesesuaian Kompensasi	0.781	1.280
Sistem Pengendalian Internal	0.329	3.039
Penegakan Peraturan	0.187	5.354
Budaya Organisasi	0.227	4.402
Komitemen Organisasi	0.510	1.962

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel adalah sebesar 0.781 dan 1.280 untuk variabel kesesuaian kompensasi, 0.329 dan 3.039 untuk variabel sistem pengendalian internal, 0.187 dan 5.354 untuk variabel penegakan peraturan, 0.227 dan 4.402 untuk variabel budaya organisasi, 0.510 dan 1.962 untuk variabel komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak memiliki gejala

multikolinearitas sehingga baik dan layak untuk dianalisis atau diuji lebih lanjut dikarenakan nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kecurangan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standard Error	t-hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	42.317		5.664	0.000	
X1	-0.194	-0.127	-1.379	0.171	ditolak
X2	0.558	0.409	2.875	0.005	diterima
X3	-0.426	-0.210	-1.110	0.269	ditolak
X4	-0.165	-0.074	-0.431	0.667	ditolak
X5	-0.635	-0.367	-3.205	0.002	diterima

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Keterangan : X1 : Kesesuaian Kompensasi
 X2 : Sistem Pengendalian Internal
 X3 : Penegakan Peraturan
 X4 : Budaya Organisasi
 X5 : Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.7, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 42.317 - 0.194X_1 + 0.558X_2 - 0.426X_3 - 0.165X_4 - 0.635X_5 + e$$

Berdasarkan hasil model persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil regresi berganda konstanta bernilai positif sebesar 42.317 yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu kesesuaian

kompensasi, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi dan komitmen organisasi diasumsikan tetap atau konstan. Maka, nilai variabel dependen yaitu perilaku kecurangan (Y) sebesar 42.317.

- b. Kesesuaian kompensasi memiliki koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0.194. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kesesuaian kompensasi sebesar 1 satuan, maka perilaku kecurangan akan turun sebesar 0.194 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak mengalami perubahan.
- c. Sistem pengendalian internal memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.558. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel sistem pengendalian internal sebesar 1 satuan, maka perilaku kecurangan akan meningkat sebesar 0.558 dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak mengalami perubahan.
- d. Penegakan peraturan memiliki koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0.426. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel penegakan peraturan sebesar 1 satuan, maka perilaku kecurangan akan turun sebesar 0.426 dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak mengalami perubahan.
- e. Budaya organisasi memiliki koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0.165. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka perilaku kecurangan akan turun sebesar 0.165 dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak mengalami perubahan.
- f. Komitmen organisasi memiliki koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0.635. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel komitmen

organisasi sebesar 1 satuan, maka perilaku kecurangan akan turun sebesar 0.635 dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak mengalami perubahan.

4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Besaran nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* yang terletak antara 0-1. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sts. Error of the Estimate
1	0.415	0.173	0.139	6.743

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.139. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan perilaku kecurangan sebesar 13.9%. Sementara sisanya 86.1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.4.2 Uji t (*T-test*)

Uji t dilakukan untuk melihat kemampuan dari setiap variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.05. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah ketika nilai signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

begitu juga sebaliknya. Hasil pengolahan data uji t dapat dilihat pada tabel 4.7 dengan pembahasan untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

a. H1 : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan.

Berdasarkan uji hipotesis, variabel kesesuaian kompensasi memiliki koefisien β sebesar -0.194. Walaupun bersifat negatif, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kecurangan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.171 lebih besar daripada 0.05, sehingga hasil hipotesis H0 diterima dan H1 ditolak.

Temuan ini tidak sesuai dengan teori, namun konsisten dengan hasil penelitian Didi & Kusuma (2018) dan Pristiyanti (2013). Kompensasi merupakan sebuah hadiah yang diberikan kepada pegawai sebagai tanda penghargaan atas pelayanan yang telah mereka lakukan (Wulandari et al., 2017). Semakin tinggi kesesuaian dalam memberikan kompensasi kepada pegawai, maka semakin rendah juga tingkat perilaku pegawai dalam melakukan kecurangan. Hal ini dikarenakan berdasar pada *fraud triangle theory*, salah satu aspek dalam teori ini adalah tekanan sebagaimana menurut Najahningrum (2013), lingkungan tempat kerja menjadi salah satu faktor tekanan dalam diri pegawai seperti adanya ketidakadilan organisasi atau dalam hal ini adalah kesesuaian kompensasi sehingga dapat menyebabkan terjadinya perilaku kecurangan.

Dalam kasus ini, adanya pemberian kompensasi yang adil tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan. Hal ini berarti dimungkinkan bahwa, meskipun rata-

rata aparatur desa yang bekerja di 8 kantor desa yang ada di Kecamatan Tempel mengakui kurang puas dengan gajinya, namun mereka tetap memahami bahwa aturan gaji pokok, promosi maupun intensif lainnya untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dipengaruhi oleh golongan dan masa kerja sebagaimana telah tertuang dalam PP No. 15 Tahun (2019) tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Selain itu juga tujuan utama aparatur desa adalah untuk melayani masyarakat sehingga adanya kesesuaian kompensasi ini tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan.

b. H2 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan.

Berdasarkan uji hipotesis, variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikansi 0.005 lebih kecil daripada 0.05, walaupun nilai ini menunjukkan bahwa H2 diterima namun variabel ini memiliki koefisien β sebesar 0.558, sehingga hasil dapat dikatakan hipotesis H0 diterima dan H2 ditolak.

Temuan ini tidak sesuai dengan teori serta tidak ada hasil penelitian yang sama dengan hasil penelitian ini, hal ini dikarenakan sistem pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang bertujuan untuk mendeteksi dan mencegah masalah agar tujuan organisasi tercapai sehingga hal ini paling mudah untuk dikendalikan (Romney et al., 2015). Hal ini sesuai dengan teori agensi yang menjelaskan bahwa, adanya ketidakseimbangan informasi antara pemerintah (*agent*) dengan

masyarakat (*principal*) ini dapat ditekan dengan cara meningkatkan sistem pengendalian internal.

Dalam kasus ini, penerapan sistem pengendalian internal pada 8 kantor desa di Kecamatan Tempel sudah berjalan dengan baik, akan tetapi hal ini tidak dapat menurunkan tingkat terjadinya perilaku kecurangan. Ada beberapa faktor yang memungkinkan ini dapat terjadi, yaitu mayoritas responden dalam peneliiian ini memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas, sehingga sulit bagi mereka untuk memahami setiap item pertanyaan yang diberikan.

c. H3 : Penegakan Peraturan berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan.

Berdasarkan uji hipotesis, variabel penegakan peraturan memiliki koefisien β sebesar -0.426. Walaupun bersifat negatif, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kecurangan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.269 lebih besar daripada 0.05, sehingga hasil hipotesis H0 diterima dan H1 ditolak.

Temuan ini tidak sesuai dengan teori, namun konsisten dengan hasil penelitian Pramudita (2013). Menurut *fraud triangle theory*, salah satu aspek dalam teori ini adalah kesempatan. Penegakan peraturan yang lemah dapat menimbulkan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan. Dalam kasus ini, menunjukkan semakin baik penegakan peraturan yang dilakukan tidak berpengaruh terhadap tindakan kecurangan. Hal ini memungkinkan bahwa perangkat desa yang bekerja di 8 kantor desa di Kecamatan Tempel merasa lingkungan kerjanya sudah

cepat tanggap dalam menangani pelanggaran peraturan yang terjadi sehingga penanganan pelanggaran selesai tepat waktu dan tetap diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut. Temuan ini juga diperkuat dengan pendapat Zulkarnain (2013).

d. H4 : Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan.

Berdasarkan uji hipotesis, variabel budaya organisasi memiliki koefisien β sebesar -0.165. Walaupun bersifat negatif, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kecurangan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.667 lebih besar daripada 0.05, sehingga hasil hipotesis H0 diterima dan H1 ditolak.

Temuan ini tidak sesuai dengan teori, namun konsisten dengan hasil penelitian Didi and Kusuma (2018) ; Najahningrum (2013) ; Zulkarnain (2013). Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan atau asumsi yang berasal dari anggota organisasi (Hoque et al., 2013). Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap budaya organisasi, maka dapat meminimalisir terjadinya perilaku kecurangan. Hal ini sesuai dengan *fraud triangle theory*, pada aspek rasionalisasi yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan penalaran perilaku seseorang yang dapat memengaruhi sikap dan cara berpikir orang tersebut. Sebagaimana makna dari rasionalisasi adalah sebuah sikap yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan dan menganggap tindakan tersebut benar karena adanya budaya tersebut.

Dalam kasus ini, budaya organisasi yang baik pada 8 kantor desa di Kecamatan Tempel tidak berpengaruh terhadap perilaku kecurangan. Hal ini memungkinkan untuk terjadi karena adanya hubungan harmonis antar rekan kerja, kebebasan dalam berpendapat, dan kode etik yang harus dipatuhi oleh pegawai sehingga membuat pegawai memiliki rasa bangga dan dihargai oleh lingkungan kerjanya. Temuan ini diperkuat dengan pendapat Faisal (2013) yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku yaitu faktor eksternal yaitu berasal dari lingkungannya dan faktor internal dalam diri individu yaitu seperti pengalaman, perasaan maupun kemampuan berpikir dan motivasi dalam bertindak.

e. H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kecurangan.

Berdasarkan uji hipotesis, variabel komitmen organisasi memiliki koefisien β sebesar -0.635 dengan nilai signifikansi 0.003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0.05, sehingga hasil hipotesis H0 ditolak dan H2 diterima. Temuan ini sesuai dengan teori dan konsisten dengan hasil penelitian Najahningrum (2013). Dalam kasus ini, persepsi pegawai terhadap komitmen organisasi pada 8 kantor desa di Kecamatan Tempel sudah baik sehingga dapat meminimalisir tindakan kecurangan. Hal ini terjadi karena adanya komitmen dan loyalitas pegawai yang tinggi menimbulkan mereka lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kecurangan pengelolaan dana desa maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
2. Sistem pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
3. Penegakan peraturan tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
4. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini telah diusahakan dengan benar dan telah sesuai dengan prosedur, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan yang memungkinkan dapat memengaruhi hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai

acuan penelitian selanjutnya agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang memungkinkan responden kurang objektif dalam menjawab setiap item pertanyaan yang ada, sehingga hal ini akan memberikan hasil yang kurang mempresentasikan kondisi yang sesungguhnya terjadi.
2. Objek pada penelitian ini merupakan aparatur desa yang memiliki kesibukan yang padat serta adanya sistem Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang menimbulkan beberapa kantor desa menerapkan sistem *Work From Home* (WFH) sehingga jumlah kuesioner yang kembali tidak sesuai dengan jumlah yang disebar, selain itu juga peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung responden dalam mengisi kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Metode pengumpulan data ditambah dengan melakukan wawancara secara langsung kepada responden agar hasil yang diperoleh lebih mempresentasikan kondisi yang sesungguhnya terjadi.
2. Memperluas dan memperbanyak cakupan sampel agar hasil penelitian lebih baik.
3. Variabel independen dalam penelitian ini sedikit menjelaskan variabel dependen sehingga penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel independen yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, Rabi'u & Mansor, N. (2016). Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory. Understanding the Convergent and Divergent For Future Research. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 6(3), 1–22. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v5-3/1823>
- Abdullahi, R., & Mansor, N. (2018). Fraud prevention initiatives in the Nigerian public sector: Understanding the relationship of fraud incidences and the elements of fraud triangle theory. *Journal of Financial Crime*, 25(2), 527–544. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2015-0008>
- Abdullahi, R., & Mansor, N. (2015). Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory. Understanding the Convergent and Divergent For Future Research. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5(4), 30–37.
- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(3).
- AICPA. (2012). *AU Section 316 Consideration of Fraud in a Financial* (pp. 167–218).
- Aksa, A. F. (2018). Pencegahan dan Deteksi Kasus Korupsi pada Sektor Publik dengan Fraud Triangle. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(4). <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1238>
- Albrecht, C., Turnbull, C., Zhang, Y., & Skousen, C. J. (2010). The relationship between South Korean chaebols and fraud. *Management Research Review*, 33(3), 257–268. <https://doi.org/10.1108/01409171011030408>
- Andany, A. (2020). JCW: Perilaku Korupsi di Yogyakarta Merambah ke Tingkat Desa. *Kumparan.Com*. <https://kumparan.com/tugujogja/jcw-perilaku-korupsi-di-yogyakarta-merambah-ke-tingkat-desa-1sZ1486ZAbs/3>
- Aramide, S. F., & Bashir, M. M. (2015). The Effectiveness of Internal Control System and Financial Accountability at Local Government Level in Nigeria. *International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM)*, 3(8), 2347–4572.
- Atmadja, A. T., & Saputra, K. A. K. (2017). Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 12(1), 7–16.
- Bulach, C., Lunenburg, F. C., & Potter, L. (2012). Creating a Culture for high performing schools: A comprehensive approach to school reform.

- Cleff, T., Naderer, G., & Volkert, J. (2013). Motives Behind White-Collar Crime: Results Of A Quantitative And Qualitative Study In Germany. *Society and Business Review*, 8(2), 15–145.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 386–400.
- Colquitt, J. A., Lepine., J. A., & Weeson, M. J. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: MC Graw-Hill.
- Dajani, M., & Ahmed, Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Comitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3, 138–147.
- Deny, S. (2020). Kasus Fraud dan Penyelewengan Aset Meningkatkan di Tengah Pandemi Covid-19. *Liputan6.Com*.
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4423977/kasus-fraud-dan-penyelewengan-aset-meningkat-di-tengah-pandemi-covid-19>
- Didi, D., & Kusuma, I. C. (2018). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 15(1), 1–20.
<https://doi.org/10.21002/jaki.2018.01>
- Djadjadikerta, H., & Susan, M. (2020). The Determinants of Students ' Intention to Conduct Fraud on Assignments and Examinations. 9(1), 119–124.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57–74.
- Eslam, J., & Davood, G. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Science and Technology*, 2(2), 138–161.
<https://doi.org/10.4018/978-1-61350-207-5.ch008>
- Faisal, M. (2013). Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal*, 2(1), 67–73.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (7th ed.)*.
- Guritno, T. (2021). ICW: Perangkat Desa Dominasi Terdakwa Kasus Korupsi, Dana Desa Perlu Diawasi Ketat. *Kompas.Com*.
<https://nasional.kompas.com/read/2021/03/22/18093371/icw-perangkat-desa-dominasi-terdakwa-kasus-korupsi-dana-desa-perlu-diawasi?page=all>
- Halim, A., & Abdullah, S. (2006). Hubungan dan Masalah Keagenan di Pemerintahan Daerah: Sebuah Peluang Penelitian Anggaran dan Akuntansi.

Jurnal Akuntansi Pemerintahan, 2(1), 53–64.

- Herman, L. A. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecurangan. *Working Paper, Universitas Negeri Padang*.
- Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. M. (2013). Organisational culture: Features and framework from Islamic perspective. *Humanomics*, 29(3), 202–219. <https://doi.org/10.1108/H-06-2013-0040>
- Huang, S. Y., Lin, C. C., Chiu, A. A., & Yen, D. C. (2017). Fraud detection using fraud triangle risk factors. *Information Systems Frontiers*, 19(6), 1343–1356. <https://doi.org/10.1007/s10796-016-9647-9>
- Jensen, M. ., & Meckling, W. . (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Kassem, R., & Higson, A. (2012). The New Fraud Triangle Model. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(3), 191–195.
- Kausar. (2013). Budaya Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Lampung. *Sosiohumaniora*, 15(1), 21. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v15i1.5236>
- Mitchell, R., & Meacheam, D. (2011). Knowledge worker control: Understanding via principal and agency theory. *The Learning Organization*, 18(2), 149–160.
- Mohamed, N., & Jomitin, B. (2014). Application of fraud triangle in determining fraud risk: A case study of Malaysian local authority. *Nternational Conference on Management No. 4 (Pp, 420–432*.
- Moore, J. (2020). Occupational Fraud Models: A Comparative Analysis and Proposed Expanded Model. *International Journal of Accounting Research*, 8, 203. <https://doi.org/10.35248/2472-114X.20.8.203>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational Behavior Managing Human Resources and Organizations*. (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mui, G., & Milley, J. (2015). A tale of two triangles: comparing the Fraud Triangle with criminology's Crime Triangle. *Accounting Research Journal*, 28(1), 45–58.
- Muna, B. N., & Harris, L. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 6(1), 35–44.
- Munteanu, V., Copcinschi, L., & Luschi, C. (2017). Internal Audit – Determinant Factor In Preventing And Detecting Fraud Related Activity To Public Entities

- Financial Accounting. *Knowledge Horizons - Economics*, 9(1), 55–63.
- Najahningrum, A. F. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Accounting Analysis Journal*, 2(3), 259–267.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2011). *Understanding Organizational Behaviour*. Belmont: Cengage Southwestern.
- Njonjie, P., Nangoi, G., & Gamaliel, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill,"* 10(2), 79. <https://doi.org/10.35800/jjs.v10i2.24955>
- Novelino, A. (2019). ICW Sebut Korupsi Dana Desa Kian Meningkat. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20191116150502-20-448925/icw-sebut-korupsi-dana-desa-desa-kian-meningkat>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri RI. (2014). Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. (2019).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Issue May). (2008).
- Pergub DIY Nomor 25. (2019). Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 25 Tahun 2019 Tentang Pedoman Kelembagaan Urusan Keistimewaan Pada Pemerintah Kabupaten/Kota Dan Kalurahan. In *Undang - Undang*. file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf
- Permatasari, D., Kurrohman, T., & Kartika. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan (Fraud) di Sektor Pemerintah. *Keuangan Dan Perbankan*, 14 (1), 37–44.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(2).
- Pramudita, A. (2013). Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal.*, 37–43.
- Priantara, D. (2013). *Fraud Auditing & Investigation*. Mitra Wacana Media.
- Pristiyanti, I. R. (2013). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintahan Mengenai Faktor-

- Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal.*, 1(1), 1–13.
- Rae, K., & Subramaniam, N. (2008). Quality of Internal Control Procedures: Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud. *Managerial Auditing Journal*, 23(2), 104–124.
- Rahardjo, S. (1983). *Masalah Penegakan Hukum*. Sinar Baru : Bandung.
- Rahmawati, E., Sarwani, S., Rasidah, R., & Yuliastina, M. (2020). Determinan Fraud Prevention Pada Pemerintahan Desa Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Akuntansi*, 10(2), 129–152. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.10.2.129-152>
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (M. Nurcahyo (Ed.); 5th ed.). Erlangga.
- Rodiah, S., Ardianni, I., & Herlina, A. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal , Ketaatan Aturan Akuntansi , Moralitas Manajemen dan Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi The Effect of Internal Control , Compliance with Accounting Rules , Management Morality and Organization Culture to Accoun. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 9(1), 1–11.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2012). *Accounting Information System* (12th ed.). London: Pearson Education Limited.
- Romney, Marshall, B., & Paul, J. (2015). *Accounting Information Systems, 13th Edition* (3rd ed.). United States of America: Pearson.
- Sari, A. K. (2019). Budaya Organisasi Di Kantor Kepala Desa Kepel Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis. *Hilos Tensados*, 1, 1–476. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sekaran, U. (2003). *Research and Markets: Research Methods for Business - A Skill Building Approach*. In *John Wiley & Sons*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/17506200710779521>
- Singleton, T. W., Boogna, G. J., Lindquist, R. J., & Singleton, A. . (2006). *Fraud Auditing and Forensic Accounting* (3rd ed.).
- Soekanto, S. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., H., Anin, D., & Bertrand, F. (2015). Employees' organizational identification and affective organizational commitment: An integrative approach.
- Subiyanto, I. (2000). *Metode Penelitian : Manajemen dan Akuntansi*. (3rd ed.).

UPP AMP YKPN.

- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The effect of ethical corporate culture on anti-fraud strategies in South Korean financial companies: Mediation of whistleblowing and a sectoral comparison approach in depository institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60(January 2019), 100361. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2019.100361>
- Sumendap, P. et al. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 2(24), 1–9.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Primadamedia Group.
- Tuanakotta, T. (2007). *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Umar, H. (2014). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 74(1), 38–42.
- Wulandari, A. ., Wijayanti, A., & Samrotun, Y. . (2017). Persepsi Pegawai Bagian Keuangan Dinas Kabupaten Sragen Terhadap Faktor Penyebab Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Program Studi Akuntansi Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*, 765–771.
- Yeti, K. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3, 263–302. www.bircu-journal.com/index.php/birci
- Yulian, A. P., Herwanti, R. T., & Pituringsih, E. (2017). Influence the Suitability of Compensation , Internal Control Systems , Leadership and Organizational Culture to The Tendency of The Accounting Fraud at Work Unit (Skpd) Bima Local Government. *International Conference and Call for Papers, Jember*, 1575–1598.
- Zulkarnain, R. M. (2013). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal.*, 2(2), 125–131.

LAMPIRAN



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth Bapak/Ibu/Saudara(i)

Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan memenuhi tugas akhir, maka peneliti :

Nama : Virda Julia Kahar
NIM : 17312511
Jurusan/Fakultas : Akuntansi/FBE UII

Bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dengan judul **“Faktor – Faktor yang Memengaruhi Perilaku Kecurangan Pengelolaan Dana Desa”**. Untuk itu, saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) bersedia mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesiediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner ini akan sangat berharga bagi terselesainya penelitian ini. Semua informasi yang terkumpul hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 3 September 2021

Peneliti

Virda Julia Kahar

PERTANYAAN UMUM

Identitas Responden

Beri tanda (√) pada identitas Bapak/Ibu/Saudara(i)

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

2. Usia : 21-30 31-40
 41-50 51-60
 > 60 tahun

3. Pendidikan Terakhir : SMA atau sederajat
 Diploma atau sederajat
 Sarjana atau sederajat
 Master atau sederajat
 Lainnya

4. Jabatan : Kepala Desa Sekretaris Desa
 Kaur Keuangan Lainnya.....

5. Masa Jabatan : < 3 tahun 3 – 5 tahun
 6 – 10 tahun 11 – 15 tahun
 > 15 tahun

PERTANYAAN KHUSUS

Petunjuk Pengisian :

Bapak/Ibu/Saudara(i) dimohon untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda *checklist* (\surd) pada pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/Ibu/Saudara(i) paling tepat dan paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara(i). Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.

Keterangan pilihan jawaban :

STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	: Tidak Setuju	Skor 2
ATS	: Agak Tidak Setuju	Skor 3
AS	: Agak Setuju	Skor 4
S	: Setuju	Skor 5
SS	: Sangat Setuju	Skor 6

DAFTAR PERTANYAAN

Kecurangan

No	Pertanyaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya						
2	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang						
3	Suatu hal yang wajar bagi instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu, harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi						
4	Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila penggunaan anggaran memasukan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor						
5	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor						
6	Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli						
7	Tidak menjadi suatu masalah bagi instansi saya apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda						
8	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung						
9	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dibagikan kepada pegawai sebagai bonus						

Kesesuaian Kompensasi

No	Pertanyaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya merasa manfaat yang saya terima (gaji) telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan						
2	Promosi di instansi tempat saya bekerja ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai para pegawai						
3	Di instansi tempat saya bekerja, selalu memberikan imbalan baik secara langsung ataupun tidak dalam setiap kegiatan yang berada diluar jam kerja						
4	Di instansi tempat saya bekerja, bila ada pegawai yang bekerja melebihi waktu (lembur) maka ada intensif tersendiri yang diberikan oleh instansi						
5	Di instansi tempat saya bekerja, tunjangan pegawai yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan						
6	Di instansi tempat saya bekerja, menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing						

Pengendalian Internal

No	Pertanyaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Struktur organisasi tempat saya bekerja memiliki struktur organisasi yang jelas mengenai seluruh fungsi yang ada dalam pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab						
2	Pimpinan instansi tempat saya bekerja telah memberikan contoh dalam berperilaku mengikuti aturan atau kebijakan yang telah ditetapkan						
3	Pimpinan instansi di tempat saya bekerja telah melakukan analisis risiko secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran						
4	Pimpinan instansi di tempat saya bekerja telah melakukan pengelolaan risiko						

	untuk mengurangi risiko pelanggaran yang ada						
5	Setiap transaksi dan aktivitas di tempat saya bekerja telah didukung dengan otorisasi dari pihak yang berwenang						
6	Instansi tempat saya bekerja telah menerapkan pemisahan tugas yang memadai						
7	Instansi tempat saya bekerja telah menerapkan sistem informasi untuk melaksanakan tanggung jawab						
8	Saluran komunikasi instansi tempat saya bekerja telah dilaksanakan secara terbuka dan efektif dengan masyarakat dan aparat pengawas internal dalam memberikan saran dan masukan						
9	Dalam waktu yang tidak ditentukan, pimpinan instansi di tempat saya bekerja melakukan pemeriksaan mendadak terhadap catatan akuntansi						
10	Pimpinan instansi di tempat saya bekerja selalu memastikan bahwa rekomendasi hasil pengawasan dari BPD untuk segera ditindaklanjuti						

Penegakan Peraturan

No	Pertanyaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Di instansi tempat saya bekerja terdapat aturan-aturan hukum yang berlaku						
2	Di instansi tempat saya bekerja, saya merasa para pegawai tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan						
3	Di instansi tempat saya bekerja, kegiatan operasional instansi dilaksanakan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan pemerintah						
4	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang tepat waktu						
5	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab nya masing-masing						

6	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai yang melanggar aturan akan diberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku						
---	--	--	--	--	--	--	--

Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Di instansi tempat saya bekerja, selalu melibatkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan, kebebasan untuk berinovasi serta berpendapat.						
2	Instansi tempat saya bekerja memberikan informasi mengenai rancangan rencana pembelajaran secara detail						
3	Di instansi tempat saya bekerja mengevaluasi hasil kerja secara rutin						
4	Terciptanya hubungan harmonis antar rekan kerja baik pemimpin dengan anggota organisasi maupun sesama anggota organisasi						
5	Kegiatan kerja dilakukan secara tim bukan individu dan diorganisasikan dengan baik						
6	Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai peraturan etis yang harus dipatuhi oleh pegawai						
7	Di instansi tempat saya bekerja, segala perilaku yang tidak etis akan diberikan sanksi						

Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja saat ini						
2	Saya bangga dapat bekerja dalam organisasi ini						
3	Saya bahagia apabila dapat menghabiskan karir saya dalam organisasi ini						

4	Saya selalu loyal terhadap pekerjaan saya						
5	Saya selalu taat dengan peraturan-peraturan kerja						
6	Pekerjaan saya mendukung kelangsungan hidup saya						
7	Saya merasa nyaman melakukan pekerjaan yang diberikan organisasi						
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i>						
9	Ada keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi ini						



Lampiran 2
TABULASI DATA

KECURANGAN (Y)										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total Y
R.1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16
R.2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.4	2	5	5	5	2	5	5	2	5	36
R.5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	21
R.6	2	5	2	2	2	2	2	2	2	21
R.7	2	5	2	2	2	2	2	2	2	21
R.8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.9	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20
R.10	5	3	4	6	4	1	2	1	2	28
R.11	1	2	3	1	1	2	2	2	2	16
R.12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10
R.14	2	2	1	2	2	1	4	1	1	16
R.15	5	5	5	5	2	5	5	2	5	39
R.16	2	2	5	3	3	2	5	2	2	26
R.17	1	2	1	1	2	1	1	1	1	11
R.18	2	2	1	1	1	1	1	2	2	13
R.19	2	2	1	1	1	2	1	1	1	12
R.20	2	2	1	1	2	1	1	1	1	12
R.21	5	6	5	5	6	5	5	5	6	48
R.22	1	1	2	2	1	2	1	1	1	12
R.23	1	1	1	2	1	2	1	1	1	11
R.24	2	1	2	1	1	2	1	2	1	13
R.25	2	1	2	1	1	2	1	1	2	13
R.26	1	1	2	1	1	2	1	1	1	11
R.27	2	2	1	2	1	1	1	2	1	13
R.28	2	2	1	1	2	1	1	1	1	12
R.29	2	2	1	1	2	2	1	1	1	13
R.30	2	2	1	1	1	2	1	1	1	12
R.31	2	2	1	1	2	2	1	1	1	13
R.32	2	2	1	1	1	1	2	1	1	12
R.33	1	1	2	2	1	1	1	1	1	11

R.34	2	2	1	1	1	2	1	1	1	12
R.35	2	2	2	2	2	2	6	2	1	21
R.36	5	5	6	5	5	6	5	2	5	44
R.37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.43	2	1	2	2	2	2	3	1	2	17
R.44	2	1	3	3	3	2	4	1	2	21
R.45	2	1	3	3	3	2	4	1	2	21
R.46	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
R.47	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
R.48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.53	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
R.54	2	2	2	1	1	2	4	2	4	20
R.55	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
R.56	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
R.57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.60	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
R.61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.62	2	2	2	2	4	2	2	2	4	22
R.63	1	1	1	1	1	1	6	1	1	14
R.64	1	1	1	1	1	1	6	1	1	14
R.65	1	1	1	1	1	1	6	1	1	14
R.66	1	1	1	1	1	1	6	1	1	14
R.67	1	1	1	1	1	1	6	1	1	14
R.68	1	1	1	1	1	1	6	1	1	14
R.69	4	3	4	3	2	3	5	2	3	29
R.70	1	1	1	1	1	1	6	1	1	14
R.71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.72	2	1	1	2	1	2	2	1	2	14

R.73	2	1	2	1	2	2	2	1	2	15
R.74	2	1	1	1	1	2	2	1	2	13
R.75	2	2	1	2	1	2	2	1	6	19
R.76	2	1	1	2	1	1	2	2	6	18
R.77	2	1	1	2	1	3	2	1	2	15
R.78	2	1	1	2	1	2	1	1	6	17
R.79	2	1	1	2	4	2	2	2	6	22
R.80	2	1	1	1	2	1	1	1	2	12
R.81	5	2	5	2	2	2	5	2	2	27
R.82	2	1	2	1	1	1	1	1	1	11
R.83	2	1	1	2	1	2	1	1	2	13
R.84	2	1	1	2	1	2	1	1	2	13
R.85	2	1	1	2	2	2	2	1	2	15
R.86	2	2	5	3	3	2	5	2	2	26
R.87	2	2	1	1	4	2	4	2	2	20
R.88	5	2	5	2	2	2	5	2	2	27
R.89	2	2	5	3	3	2	5	2	2	26
R.90	5	2	5	2	4	2	5	2	2	29
R.91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.93	1	5	1	2	1	1	2	1	2	16
R.94	1	2	1	2	1	1	2	1	2	13
R.95	1	2	1	2	1	1	2	1	2	13
R.96	1	2	1	2	1	1	2	1	2	13
R.97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.100	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
R.101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.102	2	2	5	3	3	2	5	2	2	26
R.103	2	2	5	3	3	2	5	2	2	26
R.104	2	2	2	3	3	2	5	2	2	23
R.105	2	5	6	3	4	2	5	2	2	31
R.106	2	2	5	2	3	2	6	2	2	26
R.107	2	2	5	1	3	2	6	2	2	25
R.108	2	1	5	2	2	2	6	2	2	24
R.109	2	5	5	2	3	2	5	2	2	28
R.110	2	2	5	2	3	2	5	2	2	25
R.111	2	5	5	3	3	1	6	2	2	29

R.112	2	1	5	3	3	2	5	2	1	24
R.113	2	2	5	3	3	2	6	2	2	27
R.114	2	2	5	3	3	2	5	2	2	26
R.115	4	1	2	2	2	1	5	1	1	19
R.116	2	2	2	2	2	2	5	2	2	21
R.117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
R.119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
R.121	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10
R.122	1	1	1	1	1	1	5	1	1	13
R.123	1	2	2	2	1	1	2	1	2	14
R.124	2	1	1	1	1	1	4	1	1	13
R.125	2	2	2	2	2	2	2	5	2	21
R.126	1	2	2	1	2	2	4	6	2	22
R.127	1	2	1	1	2	2	2	6	2	19
R.128	1	2	2	2	2	2	4	5	2	22
R.129	1	1	1	2	2	2	4	2	2	17
R.130	2	2	2	2	2	2	4	2	2	20

KESESUAIAN KOMPENSASI (X1)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1
R.1	2	4	3	3	4	5	21
R.2	6	6	5	5	6	6	34
R.3	5	5	1	4	5	5	25
R.4	5	5	2	5	5	5	27
R.5	3	5	4	5	5	3	25
R.6	3	5	4	5	5	3	25
R.7	3	5	4	5	5	3	25
R.8	5	5	5	5	5	5	30
R.9	5	5	5	5	5	5	30
R.10	3	4	5	6	5	5	28
R.11	4	4	3	2	4	5	22
R.12	6	5	5	5	5	5	31
R.13	5	4	4	4	5	5	27
R.14	5	3	2	5	5	5	25
R.15	5	5	2	5	5	5	27
R.16	2	2	2	2	4	5	17
R.17	2	5	5	6	5	5	28

R.18	5	5	6	5	6	5	32
R.19	5	5	6	5	5	5	31
R.20	5	5	6	5	5	5	31
R.21	5	6	5	6	5	5	32
R.22	5	5	6	5	5	5	31
R.23	5	6	5	5	6	5	32
R.24	5	6	5	5	5	5	31
R.25	5	5	6	5	5	6	32
R.26	5	5	6	5	5	5	31
R.27	5	5	5	5	5	4	29
R.28	5	5	5	6	5	5	31
R.29	5	5	6	5	5	5	31
R.30	5	5	6	5	5	5	31
R.31	6	5	6	5	5	5	32
R.32	5	5	5	6	5	5	31
R.33	5	5	6	5	5	5	31
R.34	5	5	6	5	5	6	32
R.35	5	4	4	4	6	6	29
R.36	2	4	4	5	5	5	25
R.37	5	5	5	5	5	5	30
R.38	5	5	5	5	5	5	30
R.39	6	5	4	4	6	6	31
R.40	6	5	5	2	5	5	28
R.41	5	5	5	2	5	5	27
R.42	5	5	5	2	5	5	27
R.43	4	5	4	4	4	4	25
R.44	4	5	4	4	4	5	26
R.45	4	5	4	4	4	5	26
R.46	2	3	3	3	3	3	17
R.47	5	6	2	5	5	5	28
R.48	3	2	3	2	3	2	15
R.49	5	5	5	5	5	5	30
R.50	2	5	5	5	5	2	24
R.51	5	5	5	5	5	5	30
R.52	4	5	5	4	5	5	28
R.53	5	6	2	5	5	5	28
R.54	3	4	5	2	5	5	24
R.55	5	5	5	5	5	5	30
R.56	6	6	6	5	5	5	33

R.57	5	5	5	5	5	6	31
R.58	5	5	5	6	5	5	31
R.59	5	5	5	5	6	5	31
R.60	6	6	5	6	6	6	35
R.61	5	5	5	5	5	6	31
R.62	5	5	5	5	5	5	30
R.63	5	4	3	3	6	6	27
R.64	5	4	3	3	6	6	27
R.65	5	4	3	3	5	5	25
R.66	5	4	2	4	6	6	27
R.67	5	4	3	3	5	5	25
R.68	5	4	3	3	6	6	27
R.69	5	5	5	6	6	6	33
R.70	5	4	3	3	6	6	27
R.71	3	4	2	5	5	5	24
R.72	2	4	2	2	5	5	20
R.73	4	5	2	2	5	4	22
R.74	4	5	3	4	3	4	23
R.75	5	5	2	2	5	5	24
R.76	2	1	2	1	5	4	15
R.77	5	5	2	2	5	5	24
R.78	5	5	2	2	5	5	24
R.79	4	4	2	2	5	4	21
R.80	2	2	4	4	6	6	24
R.81	2	2	2	5	5	5	21
R.82	5	5	5	6	5	5	31
R.83	3	5	2	2	5	5	22
R.84	4	6	2	2	5	2	21
R.85	5	5	2	2	5	5	24
R.86	2	2	3	3	4	4	18
R.87	4	3	2	2	5	5	21
R.88	2	2	2	5	5	5	21
R.89	2	4	2	2	5	5	20
R.90	2	2	2	5	5	5	21
R.91	5	5	5	2	5	5	27
R.92	4	4	4	3	4	4	23
R.93	4	5	4	5	6	5	29
R.94	4	4	4	5	4	5	26
R.95	4	4	4	5	4	5	26

R.96	4	2	4	5	2	5	22
R.97	5	2	2	2	5	5	21
R.98	3	5	4	4	3	6	25
R.99	3	4	3	3	2	5	20
R.100	2	2	2	2	6	6	20
R.101	5	5	3	3	6	5	27
R.102	2	5	2	2	5	5	21
R.103	2	2	2	3	5	5	19
R.104	3	2	2	4	5	5	21
R.105	4	2	2	5	5	5	23
R.106	4	2	4	4	2	5	21
R.107	4	4	4	5	5	4	26
R.108	5	3	4	5	3	5	25
R.109	3	3	5	5	5	5	26
R.110	2	2	3	4	5	4	20
R.111	3	3	5	3	4	5	23
R.112	2	2	5	2	5	5	21
R.113	2	4	4	3	5	5	23
R.114	2	5	5	3	5	5	25
R.115	4	2	5	5	5	6	27
R.116	5	5	5	5	5	5	30
R.117	5	5	5	5	5	5	30
R.118	5	5	5	5	5	5	30
R.119	6	1	1	1	6	6	21
R.120	2	2	5	5	2	2	18
R.121	5	5	2	2	5	5	24
R.122	2	5	3	4	2	6	22
R.123	5	4	3	2	4	5	23
R.124	4	4	3	4	5	5	25
R.125	2	2	3	4	4	4	19
R.126	2	2	2	4	4	4	18
R.127	2	2	3	2	2	4	15
R.128	2	2	2	2	2	4	14
R.129	4	4	4	4	4	4	24
R.130	2	2	2	2	2	2	12

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (X2)											
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
R.1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
R.2	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	59
R.3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.10	6	5	5	5	5	5	5	6	4	5	51
R.11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
R.12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R.14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.16	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
R.17	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	52
R.18	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	52
R.19	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	52
R.20	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	52
R.21	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	52
R.22	5	6	5	6	6	5	5	6	5	5	54
R.23	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	53
R.24	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	51
R.25	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	53
R.26	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	53
R.27	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	53
R.28	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	52
R.29	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	52
R.30	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	52
R.31	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	53
R.32	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	52
R.33	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	51
R.34	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	52
R.35	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	58
R.36	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	52

R.37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.38	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
R.39	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	54
R.40	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	52
R.41	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	52
R.42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R.44	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
R.45	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
R.46	5	1	4	4	4	5	5	4	2	4	38
R.47	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	52
R.48	5	5	5	5	4	2	2	4	5	5	42
R.49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.50	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	32
R.51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.53	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	52
R.54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.56	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	56
R.57	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	54
R.58	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6	56
R.59	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	52
R.60	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	56
R.61	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	54
R.62	6	6	5	5	5	5	5	6	5	6	54
R.63	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.64	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.65	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.66	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.67	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.69	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	56
R.70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.71	6	6	5	5	5	5	5	5	4	5	51
R.72	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	45
R.73	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	45
R.74	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
R.75	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46

R.76	5	4	3	5	5	5	5	4	2	3	41
R.77	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	43
R.78	5	4	1	5	5	5	5	4	4	1	39
R.79	5	3	4	4	5	5	3	3	3	3	38
R.80	6	5	4	5	6	5	5	6	4	4	50
R.81	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	52
R.82	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	51
R.83	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
R.84	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	45
R.85	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
R.86	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
R.87	5	4	1	5	5	5	5	4	4	1	39
R.88	6	5	2	6	6	6	6	5	5	2	49
R.89	4	4	1	4	4	4	5	4	4	1	35
R.90	5	4	1	5	5	4	4	4	4	3	39
R.91	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
R.92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.93	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	51
R.94	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	51
R.95	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	51
R.96	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	51
R.97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.98	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.99	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.10 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.10 1	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	51
R.10 2	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	51
R.10 3	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	51
R.10 4	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	52
R.10 5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	54
R.10 6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	51
R.10 7	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	57

R.10 8	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	51
R.10 9	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	51
R.11 0	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	52
R.11 1	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	54
R.11 2	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	52
R.11 3	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	53
R.11 4	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	52
R.11 5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.11 6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.11 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.11 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.11 9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
R.12 0	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	59
R.12 1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
R.12 2	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6	55
R.12 3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R.12 4	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	52
R.12 5	5	5	5	5	5	4	5	6	4	5	49
R.12 6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	50
R.12 7	5	5	5	5	5	4	5	6	5	5	50
R.12 8	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	50
R.12 9	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43

R.13 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

PENEGAKAN PERATURAN (X3)							
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total X3
R.1	5	5	5	5	5	5	30
R.2	6	6	6	6	6	6	36
R.3	6	6	6	6	6	6	36
R.4	5	5	5	5	5	5	30
R.5	5	5	5	5	5	5	30
R.6	5	5	5	5	5	5	30
R.7	5	5	5	5	5	5	30
R.8	5	5	5	5	5	5	30
R.9	5	5	5	5	5	5	30
R.10	5	5	5	5	6	3	29
R.11	5	5	5	5	5	5	30
R.12	5	5	5	5	5	5	30
R.13	3	3	4	3	5	4	22
R.14	5	5	5	5	5	6	31
R.15	5	5	5	5	5	5	30
R.16	3	3	5	3	5	4	23
R.17	5	5	6	6	5	5	32
R.18	5	6	5	5	5	5	31
R.19	5	5	6	5	5	6	32
R.20	5	5	6	5	5	5	31
R.21	5	5	6	5	5	5	31
R.22	5	6	5	5	6	5	32
R.23	5	5	6	5	5	6	32
R.24	5	5	6	6	5	5	32
R.25	5	5	6	5	5	6	32
R.26	5	5	5	5	5	5	30
R.27	5	5	5	5	5	5	30
R.28	5	5	6	5	5	6	32
R.29	5	5	6	5	5	5	31
R.30	5	6	5	6	5	6	33
R.31	5	5	5	6	5	5	31
R.32	5	5	6	5	5	5	31
R.33	5	6	5	5	5	5	31

R.34	5	5	5	5	5	5	30
R.35	5	5	5	5	5	5	30
R.36	6	5	5	5	6	5	32
R.37	5	5	5	5	5	5	30
R.38	5	5	5	5	5	5	30
R.39	6	6	6	5	6	6	35
R.40	5	6	6	6	6	5	34
R.41	5	5	6	5	6	5	32
R.42	5	5	5	6	5	5	31
R.43	6	5	5	4	5	4	29
R.44	3	4	4	3	4	3	21
R.45	3	4	4	3	4	3	21
R.46	5	5	5	5	5	5	30
R.47	6	5	5	5	6	6	33
R.48	5	5	4	4	2	5	25
R.49	5	5	5	5	5	5	30
R.50	5	2	5	2	2	2	18
R.51	5	5	5	5	5	5	30
R.52	5	5	5	5	5	5	30
R.53	6	5	5	5	6	6	33
R.54	5	5	5	5	5	5	30
R.55	5	5	5	5	5	5	30
R.56	5	5	5	5	5	5	30
R.57	5	5	5	6	6	6	33
R.58	5	5	5	6	6	6	33
R.59	6	5	5	6	6	6	34
R.60	5	5	5	6	6	6	33
R.61	5	5	5	6	6	6	33
R.62	6	5	5	5	5	5	31
R.63	6	6	6	6	6	6	36
R.64	6	6	6	6	6	6	36
R.65	6	6	6	6	6	6	36
R.66	6	6	6	6	6	6	36
R.67	6	6	6	6	6	6	36
R.68	6	6	6	6	6	6	36
R.69	6	6	5	6	6	5	34
R.70	6	6	6	6	6	6	36
R.71	6	6	6	5	6	5	34
R.72	5	4	5	4	5	5	28

R.73	5	4	5	3	4	4	25
R.74	4	4	4	3	4	5	24
R.75	5	4	5	5	4	5	28
R.76	5	4	5	3	5	5	27
R.77	5	4	5	5	4	5	28
R.78	5	4	5	1	5	4	24
R.79	5	3	4	3	5	4	24
R.80	6	4	6	4	5	6	31
R.81	5	5	5	5	5	5	30
R.82	5	5	5	5	5	5	30
R.83	5	4	5	4	5	5	28
R.84	5	4	5	1	5	4	24
R.85	5	5	5	5	5	5	30
R.86	4	4	4	3	4	5	24
R.87	4	4	4	3	4	5	24
R.88	5	5	4	5	4	5	28
R.89	4	4	4	3	5	4	24
R.90	5	3	4	3	5	4	24
R.91	5	5	5	4	5	5	29
R.92	5	5	5	5	5	5	30
R.93	5	5	5	5	6	5	31
R.94	5	5	5	5	6	5	31
R.95	5	5	5	5	6	5	31
R.96	5	5	5	5	6	5	31
R.97	5	5	5	4	5	4	28
R.98	5	5	5	5	5	6	31
R.99	5	5	5	5	5	6	31
R.100	5	5	5	5	5	5	30
R.101	5	5	5	5	6	5	31
R.102	5	5	5	5	5	5	30
R.103	5	5	5	4	5	5	29
R.104	5	5	5	5	5	5	30
R.105	5	5	5	5	5	4	29
R.106	5	5	5	5	5	5	30
R.107	5	5	5	4	5	4	28
R.108	5	5	5	4	5	4	28
R.109	5	5	5	5	5	4	29
R.110	5	5	5	4	5	5	29
R.111	5	5	5	4	5	4	28

R.112	5	5	5	4	5	4	28
R.113	5	5	5	4	5	4	28
R.114	5	5	5	4	5	5	29
R.115	6	6	6	6	6	6	36
R.116	4	4	5	5	4	5	27
R.117	5	5	5	5	5	5	30
R.118	5	5	5	5	5	5	30
R.119	6	6	6	6	6	6	36
R.120	6	6	6	6	6	6	36
R.121	4	4	4	3	4	4	23
R.122	5	5	5	5	5	5	30
R.123	5	5	6	5	5	5	31
R.124	6	5	5	5	5	5	31
R.125	4	5	5	3	4	4	25
R.126	5	4	4	4	4	4	25
R.127	4	4	4	5	5	4	26
R.128	5	5	5	5	5	4	29
R.129	4	4	4	4	4	4	24
R.130	4	4	4	4	4	4	24

BUDAYA ORGANISASI (X4)								
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	Total X4
R.1	5	5	5	5	5	5	5	35
R.2	6	5	6	6	6	6	6	41
R.3	6	5	6	6	6	6	6	41
R.4	5	5	5	5	5	5	5	35
R.5	5	5	5	5	5	5	5	35
R.6	5	5	5	5	5	5	5	35
R.7	5	5	5	5	5	5	5	35
R.8	5	5	5	5	5	5	5	35
R.9	5	5	5	5	5	5	5	35
R.10	5	4	5	6	5	5	5	35
R.11	5	5	5	5	5	5	5	35
R.12	4	5	5	5	5	5	5	34
R.13	5	4	4	4	4	5	4	30
R.14	5	5	5	5	5	5	5	35
R.15	5	5	5	5	5	5	5	35
R.16	5	4	4	4	4	5	4	30

R.17	5	6	5	5	5	5	5	36
R.18	5	5	5	6	5	5	5	36
R.19	5	5	6	5	5	5	5	36
R.20	5	5	6	5	5	5	5	36
R.21	5	5	5	6	5	5	5	36
R.22	5	5	6	5	6	5	5	37
R.23	5	5	6	5	5	6	5	37
R.24	5	6	5	5	5	5	5	36
R.25	5	5	5	6	6	5	5	37
R.26	5	5	6	6	5	5	5	37
R.27	5	5	6	6	5	5	5	37
R.28	5	6	5	5	5	5	6	37
R.29	5	5	6	5	5	5	5	36
R.30	5	5	6	5	5	5	6	37
R.31	5	5	5	6	5	5	5	36
R.32	5	5	5	6	5	6	5	37
R.33	5	6	5	5	5	5	5	36
R.34	5	6	5	5	5	5	5	36
R.35	5	5	5	5	5	5	5	35
R.36	6	5	5	5	6	5	6	38
R.37	5	5	5	5	5	5	5	35
R.38	5	5	5	5	5	5	5	35
R.39	6	6	6	6	6	6	5	41
R.40	6	5	6	6	5	6	5	39
R.41	6	6	5	5	5	5	5	37
R.42	5	6	6	5	5	5	5	37
R.43	4	5	5	6	5	5	4	34
R.44	5	3	3	5	5	3	5	29
R.45	5	3	3	5	5	3	5	29
R.46	5	5	5	5	5	5	5	35
R.47	5	5	6	5	6	5	5	37
R.48	5	5	4	5	4	5	4	32
R.49	5	5	5	5	5	5	5	35
R.50	5	5	5	5	5	5	2	32
R.51	5	5	5	5	5	5	5	35
R.52	5	5	5	5	5	5	5	35
R.53	5	5	6	5	6	5	5	37
R.54	5	5	5	5	5	5	5	35
R.55	5	5	5	5	5	5	5	35

R.56	5	5	5	5	5	5	5	35
R.57	5	5	6	5	6	5	5	37
R.58	5	5	6	5	6	5	5	37
R.59	5	5	6	5	6	5	5	37
R.60	5	5	5	5	5	5	5	35
R.61	5	5	6	5	6	5	5	37
R.62	5	5	5	6	5	5	5	36
R.63	6	6	6	6	6	6	6	42
R.64	6	6	6	6	6	6	6	42
R.65	6	6	6	6	6	6	6	42
R.66	6	6	6	6	6	6	6	42
R.67	6	6	6	6	6	6	6	42
R.68	6	6	6	6	6	6	6	42
R.69	6	6	6	6	6	6	5	41
R.70	6	6	6	6	6	6	6	42
R.71	6	6	6	6	6	6	6	42
R.72	5	5	5	4	5	5	5	34
R.73	4	5	4	4	4	5	5	31
R.74	5	5	5	6	5	5	4	35
R.75	5	4	5	4	4	5	5	32
R.76	5	5	5	5	5	5	5	35
R.77	5	4	4	3	4	4	4	28
R.78	5	5	5	4	5	5	6	35
R.79	4	5	4	3	3	5	5	29
R.80	5	5	5	5	5	5	5	35
R.81	5	5	5	5	5	5	5	35
R.82	5	5	5	5	5	5	5	35
R.83	5	5	5	4	5	5	5	34
R.84	5	5	3	3	4	4	4	28
R.85	5	5	5	4	5	5	5	34
R.86	4	5	4	4	4	5	5	31
R.87	4	5	4	3	3	4	4	27
R.88	4	5	4	3	3	5	5	29
R.89	5	5	5	4	5	5	6	35
R.90	4	5	4	3	3	4	5	28
R.91	5	5	5	5	5	5	5	35
R.92	5	5	5	5	5	5	5	35
R.93	5	5	5	5	5	5	4	34
R.94	5	5	5	5	5	5	4	34

R.95	5	5	5	5	5	5	4	34
R.96	5	5	5	5	5	5	4	34
R.97	5	5	5	5	4	5	4	33
R.98	5	5	6	5	5	5	6	37
R.99	5	5	6	5	5	5	6	37
R.100	5	5	5	5	5	5	4	34
R.101	5	5	5	5	5	5	4	34
R.102	5	5	5	5	5	5	5	35
R.103	5	5	5	5	4	5	4	33
R.104	5	5	5	5	5	5	4	34
R.105	5	5	5	5	5	5	4	34
R.106	5	5	5	5	4	5	4	33
R.107	5	5	5	5	5	5	4	34
R.108	5	5	5	5	5	5	4	34
R.109	5	5	5	5	4	5	4	33
R.110	5	5	5	5	4	5	4	33
R.111	5	5	5	5	5	5	4	34
R.112	5	5	5	5	5	5	4	34
R.113	5	5	5	5	4	5	4	33
R.114	5	5	5	5	4	5	4	33
R.115	5	6	6	6	6	6	5	40
R.116	4	5	5	5	5	5	5	34
R.117	5	5	5	5	5	5	5	35
R.118	5	5	5	5	5	5	5	35
R.119	6	6	6	6	6	6	6	42
R.120	6	5	6	6	6	6	6	41
R.121	5	5	5	5	5	5	4	34
R.122	5	5	4	5	5	6	6	36
R.123	5	5	5	5	5	5	5	35
R.124	5	5	5	5	5	5	5	35
R.125	5	5	4	4	5	5	5	33
R.126	5	5	5	5	5	4	4	33
R.127	5	5	5	5	4	5	5	34
R.128	5	5	4	5	5	4	5	33
R.129	4	4	4	4	4	4	4	28
R.130	4	4	4	4	4	4	4	28

R.37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.39	6	6	5	6	6	5	5	5	6	50
R.40	6	6	6	6	5	6	6	6	6	53
R.41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
R.42	6	6	6	6	5	5	6	5	5	50
R.43	6	6	6	6	5	5	5	4	5	48
R.44	6	5	2	2	5	5	5	2	5	37
R.45	5	5	2	2	5	5	5	2	5	36
R.46	5	5	6	3	3	3	3	3	3	34
R.47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.57	6	5	5	6	5	5	6	6	5	49
R.58	6	6	5	5	5	5	5	5	5	47
R.59	6	5	5	6	5	5	5	5	5	47
R.60	5	5	5	6	6	5	5	5	5	47
R.61	6	5	5	6	5	5	5	5	5	47
R.62	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
R.63	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.64	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.65	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.66	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.67	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.69	6	6	4	5	5	5	5	5	5	46
R.70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.71	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.72	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
R.73	3	5	5	6	5	5	5	4	5	43
R.74	6	6	5	6	5	5	6	6	6	51
R.75	5	5	5	6	5	5	5	5	5	46

R.76	5	5	5	5	6	4	5	4	5	44
R.77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.78	5	5	5	6	2	5	5	5	5	43
R.79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.80	5	5	5	6	6	6	6	5	5	49
R.81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.83	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
R.84	5	5	5	6	6	5	5	5	5	47
R.85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.86	2	5	5	6	5	5	5	4	5	42
R.87	4	5	5	6	5	5	5	4	5	44
R.88	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
R.89	3	5	5	4	2	4	5	4	5	37
R.90	3	5	5	4	2	4	5	4	5	37
R.91	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
R.92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.93	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39
R.94	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39
R.95	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39
R.96	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39
R.97	5	5	6	5	5	5	5	5	5	46
R.98	6	6	6	5	6	6	6	5	5	51
R.99	6	6	6	5	6	6	6	5	5	51
R.10 0	5	5	5	5	6	6	5	5	5	47
R.10 1	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39
R.10 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.10 3	5	6	5	4	5	5	4	5	5	44
R.10 4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	45
R.10 5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
R.10 6	5	4	5	5	5	5	5	5	3	42
R.10 7	5	4	6	4	5	5	5	5	5	44

R.10 8	5	5	6	4	5	4	5	5	5	44
R.10 9	5	6	5	4	5	4	5	5	3	42
R.11 0	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
R.11 1	5	4	5	5	5	4	5	5	3	41
R.11 2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
R.11 3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	40
R.11 4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	38
R.11 5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	49
R.11 6	5	4	5	5	5	5	6	5	5	45
R.11 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.11 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.11 9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.12 0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
R.12 1	5	5	5	5	5	5	5	6	5	46
R.12 2	6	5	5	6	6	6	5	5	5	49
R.12 3	6	6	6	5	6	6	6	5	6	52
R.12 4	6	6	4	5	5	5	5	5	5	46
R.12 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.12 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.12 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.12 8	6	5	5	5	6	6	6	6	6	51
R.12 9	5	6	5	6	5	5	5	5	5	47

R.13 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

a. Kecurangan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.434**	.577**	.608**	.584**	.584**	.275**	.241**	.443**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.006	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2	Pearson Correlation	.434**	1	.509**	.583**	.512**	.543**	.249**	.376**	.410**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y3	Pearson Correlation	.577**	.509**	1	.688**	.705**	.553**	.613**	.357**	.321**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y4	Pearson Correlation	.608**	.583**	.688**	1	.661**	.666**	.379**	.286**	.549**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y5	Pearson Correlation	.584**	.512**	.705**	.661**	1	.556**	.452**	.472**	.436**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y6	Pearson Correlation	.584**	.543**	.553**	.666**	.556**	1	.267**	.442**	.624**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y7	Pearson Correlation	.275**	.249**	.613**	.379**	.452**	.267**	1	.248**	.155	.639**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000	.000	.000	.002		.004	.078	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y8	Pearson Correlation	.241**	.376**	.357**	.286**	.472**	.442**	.248**	1	.352**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.000	.000	.004		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y9	Pearson Correlation	.443**	.410**	.321**	.549**	.436**	.624**	.155	.352**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.078	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Total_Y	Pearson Correlation	.705**	.693**	.849**	.818**	.820**	.767**	.639**	.556**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

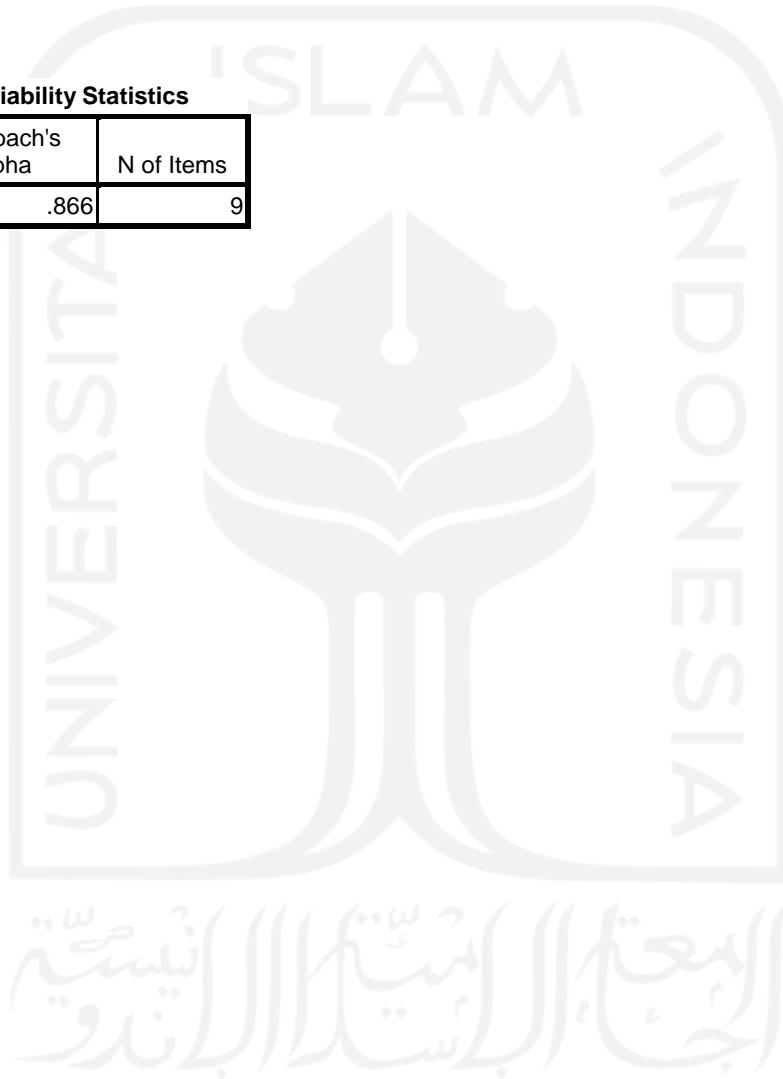
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	9



b. Kesesuaian Kompensasi (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.579**	.352**	.262**	.411**	.400**	.756**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000	.000
X1.1 N	130	130	130	130	130	130	130
X1.2 Pearson Correlation	.579**	1	.440**	.348**	.340**	.158	.748**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.073	.000
X1.2 N	130	130	130	130	130	130	130
X1.3 Pearson Correlation	.352**	.440**	1	.563**	.119	.125	.712**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.177	.156	.000
X1.3 N	130	130	130	130	130	130	130
X1.4 Pearson Correlation	.262**	.348**	.563**	1	.149	.130	.665**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.091	.141	.000
X1.4 N	130	130	130	130	130	130	130
X1.5 Pearson Correlation	.411**	.340**	.119	.149	1	.436**	.556**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.177	.091		.000	.000
X1.5 N	130	130	130	130	130	130	130
X1.6 Pearson Correlation	.400**	.158	.125	.130	.436**	1	.489**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.000	.073	.156	.141	.000		.000
X1.6 N	130	130	130	130	130	130	130
Total_X1 Pearson Correlation	.756**	.748**	.712**	.665**	.556**	.489**	1
Total_X1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Total_X1 N	130	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

c. **Sistem Pengendalian Internal (X2)**



	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Total_X2	Pearson Correlation	.636**	.793**	.783**	.682**	.686**	.712**	.712**	.861**	.753**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

d. Penegakan Peraturan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.630**	.624**	.542**	.547**	.569**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X3.2	Pearson Correlation	.630**	1	.609**	.749**	.621**	.616**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X3.3	Pearson Correlation	.624**	.609**	1	.548**	.534**	.557**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X3.4	Pearson Correlation	.542**	.749**	.548**	1	.577**	.682**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X3.5	Pearson Correlation	.547**	.621**	.534**	.577**	1	.543**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X3.6	Pearson Correlation	.569**	.616**	.557**	.682**	.543**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
Total_X3	Pearson Correlation	.778**	.868**	.766**	.869**	.777**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

e. Budaya Organisasi (X4)

Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	Total_X4
X4.1 Pearson Correlation	1	.447**	.556**	.615**	.676**	.603**	.438**	.784**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130
X4.2 Pearson Correlation	.447**	1	.569**	.386**	.411**	.663**	.358**	.684**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130
X4.3 Pearson Correlation	.556**	.569**	1	.632**	.688**	.694**	.414**	.848**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130
X4.4 Pearson Correlation	.615**	.386**	.632**	1	.707**	.571**	.298**	.792**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130
X4.5 Pearson Correlation	.676**	.411**	.688**	.707**	1	.516**	.494**	.844**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130
X4.6 Pearson Correlation	.603**	.663**	.694**	.571**	.516**	1	.439**	.811**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130
X4.7 Pearson Correlation	.438**	.358**	.414**	.298**	.494**	.439**	1	.646**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130
Total_X4 Pearson Correlation	.784**	.684**	.848**	.792**	.844**	.811**	.646**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	130	130	130	130	130	130	130	130

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	130	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	130	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	7

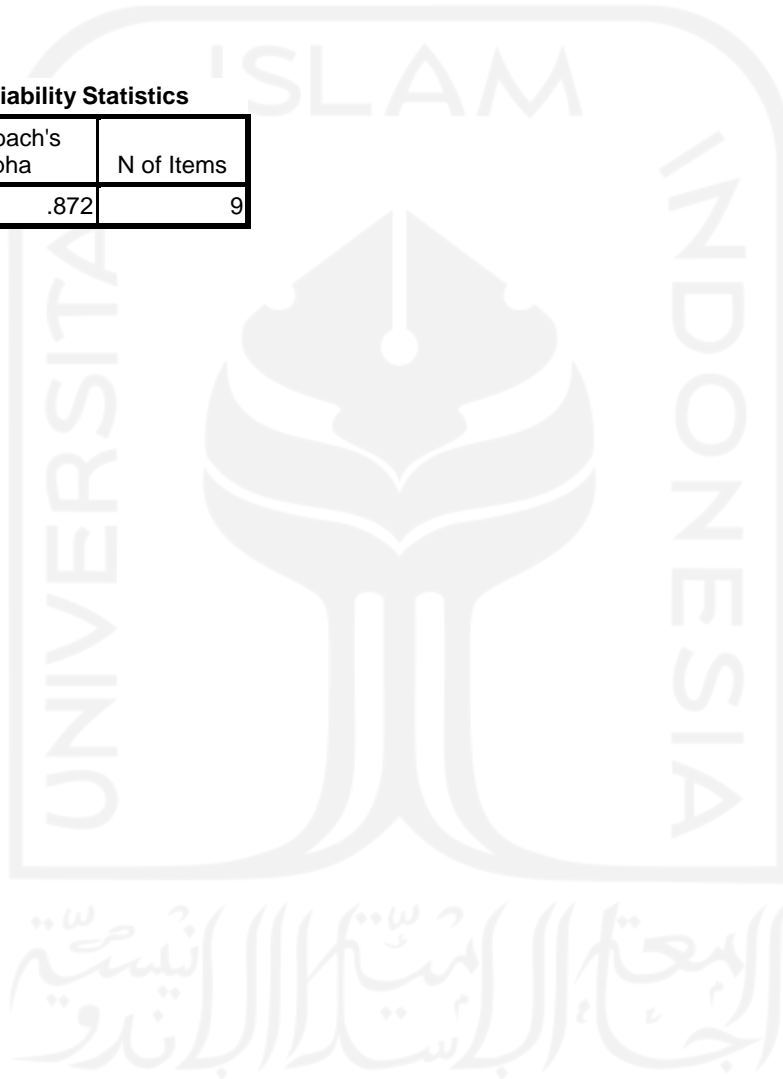
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9



Lampiran 4
Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.61068679
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1.273
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078
a. Test distribution is Normal.		

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.317	7.471		5.664	.000		
	Total_X1	-.194	.140	-.127	-1.379	.171	.781	1.280
	Total_X2	.558	.194	.409	2.875	.005	.329	3.039
	Total_X3	-.426	.384	-.210	-1.110	.269	.187	5.354
	Total_X4	-.165	.382	-.074	-.431	.667	.227	4.402
	Total_X5	-.635	.198	-.367	-3.205	.002	.510	1.962

a. Dependent Variable: Total_Y

c. Uji Heteroskedastistas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.492	5.195		1.442	.152
	Total_X1	.155	.098	.158	1.587	.115
	Total_X2	.000	.135	.000	-.002	.998
	Total_X3	-.021	.267	-.016	-.077	.938
	Total_X4	.097	.265	.068	.367	.714
	Total_X5	-.210	.138	-.187	-1.523	.130

a. Dependent Variable: Abs_Res1

d. Analisis Linier Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.173	.139	6.743

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X1, Total_X2, Total_X4, Total_X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.317	7.471		5.664	.000
	Total_X1	-.194	.140	-.127	-1.379	.171
	Total_X2	.558	.194	.409	2.875	.005
	Total_X3	-.426	.384	-.210	-1.110	.269
	Total_X4	-.165	.382	-.074	-.431	.667
	Total_X5	-.635	.198	-.367	-3.205	.002

a. Dependent Variable: Total_Y